

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era modernisasi ini, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah berkembang pesat, termasuk dengan adanya *platform* digital yang semakin populer. Berbagai *platform* digital seperti Whatsapp, Facebook, Twitter, Instagram, dan LinkedIn telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan kita sehari-hari. Penggunaan *platform* digital tidak hanya terbatas pada kepentingan personal, namun juga berdampak pada lingkungan kerja.

Penelitian tentang tempat kerja tradisional telah lama mengakui pentingnya interaksi sosial atau hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya melalui *platform* digital di tempat kerja seperti pembicaraan informal di dapur saat jam istirahat (Lin IY & Kwantes CT, 2015). Dengan demikian, untuk menjalankan lingkungan kerja digital, bagian TIK pada perusahaan harus menangani semua karakteristik tempat kerja tradisional untuk memberdayakan karyawan agar dapat bekerja secara *online*. Konsekuensinya, penulis mengusulkan TIK idealnya tidak hanya mendukung aktivitas terkait pekerjaan seperti kolaborasi, tetapi juga aktivitas sosial. Dalam konteks ini, penulis memperkenalkan konsep lingkungan kerja digital holistik yang terdiri dari dimensi tugas dan sosial yang perlu ditangani secara setara oleh penerapan TIK (Johns T & Gratton L, 2013).

Terciptanya lingkungan kerja digital yang baik akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Davison R & Ou, (2014) mengungkapkan istilah pekerjaan digital mengacu pada pekerjaan yang dilakukan karyawan secara *online* melalui TIK. Lopes I *et al.*, (2015) mengungkapkan TIK untuk pekerjaan digital memungkinkan karyawan untuk menjalin hubungan yang erat secara *online* melalui berbagi informasi dan dokumen serta berkomunikasi dan diskusi untuk mengatasi masalah agar menemukan solusi.

Untuk menyediakan lingkungan kerja digital seperti itu, perusahaan harus menerapkan *platform* digital perusahaan atau *Enterprise Social Media* (ESM) seperti *platform* digital whatsapp (Johns T & Gratton L, 2013). Mempelajari literatur saat ini, penulis menemukan penelitian yang menyatakan bahwa ESM memiliki potensi untuk mendukung lingkungan kerja digital (Dery K *et al.*, 2017). Mengenai dimensi tugas lingkungan kerja digital, penulis menemukan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa penggunaan *platform* ESM karyawan dapat dipromosikan dan tingkatan *collaboration* (Silic M *et al.*, 2015). Mengenai dimensi sosial, penulis menemukan literatur yang membahas bahwa penggunaan ESM pada karyawan dapat meningkatkan *networking* dengan memungkinkan interaksi profesional dan membangun hubungan antara karyawan (Steinhüser M *et al.*, 2011). Penulis menyimpulkan bahwa dampak ESM pada *collaboration* karyawan dapat mengacu pada dimensi tugas yang membangun lingkungan kerja digital dan dampak terpisah pada *networking* yang mewakili dimensi sosial untuk tujuan penelitian ini. Oleh karena itu, penulis mengusulkan agar ESM memiliki potensi untuk kedua dimensi lingkungan kerja digital.

Networking merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan dalam bekerja (Wolff H-G & Moser K, 2009). Menjalin hubungan antara karyawan dengan karyawan yang berbeda-beda dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan atau keterlibatan karyawan ini akan menjadi sebuah komitmen karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. *Collaboration* merupakan proses bekerja sama antara dua atau lebih orang atau entitas dengan tujuan mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individual (Gronski R & Pigg K, 2000). Dalam konteks bisnis, kolaborasi dapat melibatkan tim dari berbagai departemen atau perusahaan yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama

Penulis menemukan bahwa sebagian besar studi yang disebutkan di atas akan berfokus pada dampak *networking* dan *collaboration* melalui ESM whatsapp. Menerapkan konseptualisasi lingkungan kerja digital ini menginspirasi penulis untuk menanamkan *networking* dan *collaboration* secara bersamaan dalam penelitian, dan sebagai representasi dari dua dimensi. Dalam melakukan penelitian, penulis bertujuan untuk berkontribusi pada penelitian yang tidak hanya mengkonfirmasi hasil sebelumnya dan dengan demikian, berkontribusi pada generalisasi temuan, tetapi akan memperluas literatur saat membandingkan dan membedakan efek masing-masing. Menurut perspektif penelitian Nauwerck G & Cowen Forssell R, (2018) menegaskan klaim yang kuat di kalangan akademisi bahwa penelitian tentang lingkungan kerja digital sangat terbatas. Oleh karena itu, memahami ESM whatsapp *group* sebagai alat untuk memfasilitasi lingkungan kerja digital sangatlah penting. Berdasarkan hal ini, penulis bertujuan untuk menjelaskan

apakah ESM whatsapp *group* dalam *networking* dan *collaboration* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *networking* menggunakan whatsapp *group* dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di tempat kerja?
2. Apakah *collaboration* menggunakan whatsapp *group* dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di tempat kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah penggunaan whatsapp *group* dalam *networking* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam CU Dharma Prima Kita dan CU Dharma Bakti.
2. Untuk mengetahui apakah penggunaan whatsapp *group* dalam *collaboration* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam CU Dharma Prima Kita dan CU Dharma Bakti.

1.4. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat Batasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Menurut Davison R & Ou, (2014) Lingkungan kerja digital adalah repressetasi *online* dari kondisi kerja yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja digital memiliki dimensi diantaranya:
 - 1) Dimensi sosial atau *Networking* adalah perilaku yang ditujukan untuk membangun, memelihara, dan menggunakan hubungan informal (Wolff H-G & Moser K, 2009).
 - 2) Dimensi kerja atau *Collaboration* adalah proses interaktif yang melibatkan beberapa orang yang bertujuan untuk tujuan bersama, seperti melakukan tugas tertentu (Gronski R & Pigg K, 2000).
2. Menurut Gronski R & Pigg K, (2000) Kinerja karyawan adalah sebagai tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis:

Menyumbangkan kontribusi berpikir secara teoritis bagi penelitian-penelitian terkait dengan *networking*, *collaboration* dan kinerja karyawan yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis:

- a) Hasil dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai panduan bagi perusahaan dalam memperoleh pemahaman dan informasi mengenai dampak *networking* dan *collaboration* melalui *platform* digital whatsapp terhadap kinerja karyawan.
- b) Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tambahan bagi penulis mengenai *networking* dan *collaboration* melalui *platform* digital whatsapp terhadap kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penelitian

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, pertanyaan penelitian, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi tentang uraian teori yang mendasari permasalahan penelitian yaitu *networking*, *collaboration* dan kinerja karyawan, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian

Pada bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrument berupa uji validitas dan uji realibilitas, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas adalah perhitungan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran

