

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia telah memasuki era baru yang kerap disebut Revolusi Industri 4.0. Era Revolusi Industri menjadi topik yang hangat diperbincangkan di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Pada abad ke-18 era revolusi dimulai dan ditandai dengan penemuan mesin uap, pada saat itu era disebut sebagai era revolusi 1.0. Pada abad 19-20 ditemukan listrik yang disebut Era Revolusi Industri 2.0. Sekitar tahun 1970-an mulai masuk Revolusi Industri 3.0 dimana era tersebut sudah menggunakan tenaga komputerisasi. Kemudian, pada tahun 2010, dunia memasuki Revolusi Industri 4.0, yang ditandai dengan penggunaan teknologi rekayasa kecerdasan buatan dan *Internet of Things* (sebuah konsep yang terhubung dengan perangkat sebagai media komunikasi berbasis internet) hingga saat ini (Cholily et al., 2019).

Di era Revolusi Industri 4.0 saat ini, teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Kemajuan teknologi yang terus berkembang telah berdampak luas pada berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam lingkup pekerjaan. Teknologi telah menjadi alat yang memudahkan tugas, meningkatkan produktivitas, dan membuka peluang baru bagi perusahaan untuk pertumbuhan yang lebih cepat. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi faktor kunci dalam mengubah cara perusahaan menjalankan operasinya. Perusahaan yang berhasil menghadapi perubahan teknologi dan mengoptimalkan pemanfaatannya akan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar (Sudiantini et al., 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami transformasi yang signifikan sejak dimulainya era Revolusi 4.0. Era Revolusi 4.0 ini telah memiliki dampak yang besar terhadap cara perusahaan merekrut, melatih, dan memotivasi karyawan mereka. Dalam era ini, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memahami teknologi, tetapi juga untuk memahami bagaimana teknologi dapat mendukung manajemen sumber daya manusia mereka. MSDM harus memperhatikan perubahan teknologi yang terus berkembang dan dampaknya terhadap karyawan dalam perusahaan. Perusahaan yang ingin mengadopsi atau memperbarui teknologi memerlukan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan teknis yang memadai. MSDM memiliki peran krusial dalam mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan teknologi dan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan harus memikirkan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki tanggung jawab yang penuh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing individu pegawai (Khair et al., 2022). Untuk mencapai kinerja yang optimal dalam suatu perusahaan, keberadaan karyawan atau sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya sangatlah dibutuhkan. Karyawan berperan dalam meningkatkan hasil kerja serta memelihara keberlanjutan kesuksesan organisasi atau perusahaan. Selain itu, kinerja perusahaan yang baik secara umum akan mempengaruhi kinerja pegawai di dalamnya, baik pada saat ini maupun di masa depan.

Kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi berperan penting dalam mempertahankan dan menghasilkan karyawan yang berkualitas

untuk dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan dan target perusahaan. Oleh karena itu, kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Batubara, 2017). Kinerja juga dapat bermakna sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Perkembangan teknologi informasi saat ini sangat pesat dan mencakup berbagai bentuk baik perangkatnya dan juga aplikasi yang digunakan. Teknologi cenderung memungkinkan terjadinya transformasi berskala luas dalam kehidupan manusia (Marsal & Hidayati, 2018). Transformasi ini telah memunculkan perubahan yakni dalam berbagai pola hubungan antar manusia (*patterns of human communication*), yang pada hakikatnya adalah interaksi antar pribadi (*interpersonal relations*). Dan juga pertemuan tatap muka (*face to face*) secara berhadapan dapat dilaksanakan dalam jarak yang sangat jauh melalui tahap citra (*image to image*).

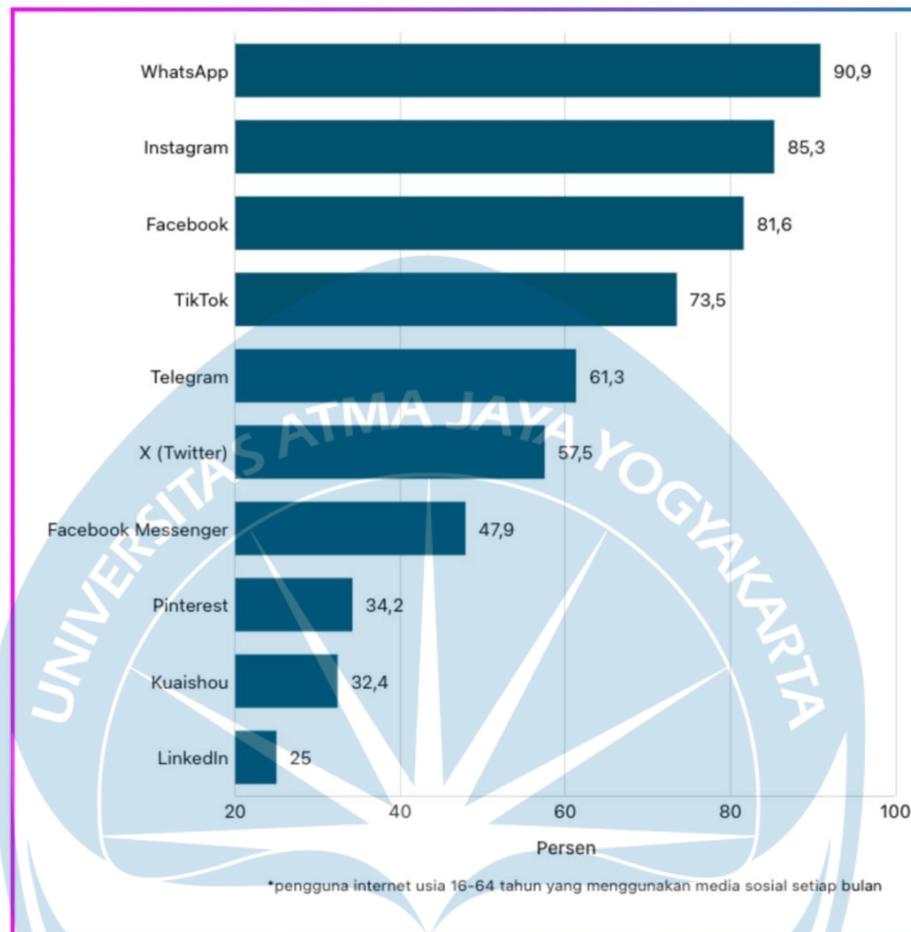
Pemanfaatan media sosial ikut ambil bagian dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dimana para penggunanya dimudahkan dalam berbagai hal dari aktivitas bersama keluarga hingga rekan kerja dimana saling berkomunikasi, berinteraksi dan juga berbagi informasi dengan antar sesama pengguna. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Nasrullah, (2018) menyatakan bahwa media sosial adalah medium di internet yang memungkinkan pengguna mempresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain dan membentuk ikatan sosial secara virtual.

Media sosial adalah pedang bermata dua, oleh karena itu perlu digunakan dengan sangat bijak dan hati-hati. Jika digunakan dengan bijak, media sosial dapat memainkan peran penting dalam hal kemajuan individu dan organisasi, jika tidak, hal ini dapat menimbulkan reaksi balik yang besar dalam organisasi dan dapat menjadi kemunduran yang parah dengan menjadi hambatan yang tidak ada duanya dalam keberhasilan organisasi yang akan menjadi kemunduran besar bagi individu/karyawan serta organisasi bisnis (Ahmad et al., 2022). Menurut Ahmad et al., (2022) tentang manfaat media sosial dan jaringan *online* mengatakan bahwa terobosan ini (media sosial) membantu individu menjalin interaksi dengan orang lain dengan cara yang terbuka bagi siapa saja yang dapat melihat profilnya. Menghubungkan atau berinteraksi dengan orang lain dapat berkontribusi terhadap keuntungan di masa depan, seperti komunikasi yang lebih baik dan pertukaran pengetahuan, peningkatan efisiensi dan peningkatan kecepatan di antara rekan kerja, rekan bisnis, dan klien. Selain itu juga mempelajari dampak jejaring sosial *online* terhadap tenaga kerja. Jejaring sosial *online* menawarkan cara yang sederhana dan logis, bagi anggota kelompok tempat kerja yang sama, untuk mengidentifikasi kolega mereka berdasarkan keahlian dan/atau pengetahuan yang sama.

Pesatnya perkembangan media sosial dikarenakan semua orang seperti memiliki media sendiri yang tidak membutuhkan biaya yang banyak sama halnya media tradisional seperti koran, radio dan televisi. Pengguna media sosial dengan mudah mengakses, mengedit, menambahkan dan memodifikasi baik tulisan, gambar maupun video. Dalam bermedia sosial biasanya saling berbagi ide,

berkolaborasi dan bekerjasama untuk menciptakan ide berpikir, kreasi, inovasi, pertemanan dan membangun sebuah komunitas. Dalam bermedia sosial, penggunaannya pun sering mengaktualisasikan diri seperti halnya *personal branding*. Hal ini tidak tertutup kemungkinan terjadi pada karyawan sebuah organisasi. Dalam hal bekerja, media sosial sangat membantu dan mempermudah pengiriman pesan sesama rekan kerja atau pun kepada atasan. Misalnya melakukan diskusi mengenai hasil rapat atau pun situasi yang hangat terjadi saat itu (Fitri, 2018).

Sebagai contoh media sosial yang lazim digunakan oleh individu atau kelompok adalah WhatsApp, WhatsApp kini bukan hanya sekedar media obrolan sesama anggota keluarga, teman dan kerabat, namun juga digunakan untuk keperluan pekerjaan. WhatsApp sebagaimana media sosial yang lain memiliki beberapa indikator menurut Mayfield, (2008) dalam bukunya yang berjudul *what is social media?* diantaranya adalah partisipasi, keterbukaan, percakapan, komunitas dan saling terhubung. Karakteristik yang dimiliki oleh WhatsApp ini membuat karyawan lebih leluasa untuk berbagi informasi terkait dengan pekerjaan meskipun mereka tidak berinteraksi secara langsung. Pimpinan perusahaan atau instansi bisa memanfaatkan layanan grup chat yang tersedia dengan tujuan agar informasi yang disampaikan menjadi lebih menyeluruh tanpa harus mengirim informasi satu per satu. Selain itu dengan adanya grup chat tersebut komunikasi antar pegawai beserta pimpinan bisa lebih efektif. Komunikasi tersebut berguna untuk mengarahkan karyawan agar dapat bekerja sesuai prosedur organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.



Gambar 1. 1

Grafik Penggunaan Media Sosial di Indonesia

Sumber: databoks 2024

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa WhatsApp telah menjadi *platform* pilihan utama media sosial yang paling banyak digunakan di Indonesia. Dikenal dengan fitur-fitur komunikasi yang komprehensif, seperti pesan teks, panggilan suara, dan video, WhatsApp tidak hanya menawarkan kemudahan dalam berkomunikasi tetapi juga memungkinkan pengguna untuk berbagi konten multimedia dengan mudah. Selain itu, keamanan yang dijamin melalui *enkripsi end-to-end* telah memperkuat kepercayaan pengguna terhadap WhatsApp,

menjadikannya pilihan utama untuk mengatur pertukaran pesan pribadi dan kelompok. Keterkaitannya dengan platform media sosial lainnya, seperti Facebook, juga meningkatkan daya tarik WhatsApp di Indonesia, memungkinkan pengguna untuk terhubung dan berbagi konten dengan lebih mudah. Dengan demikian, WhatsApp bukan hanya sebuah aplikasi pesan, tetapi juga merupakan hal penting dari kehidupan digital pengguna di Indonesia.

Pada perkembangan saat ini, aplikasi WhatsApp ini tidak hanya dimanfaatkan untuk berkomunikasi dan bertukar pesan, akan tetapi saat ini WhatsApp juga dimanfaatkan untuk kepentingan pekerjaan. Tidak jarang sebuah perusahaan atau organisasi menggunakan media ini untuk berkomunikasi dengan para *staff/karyawan* dan pegawai. Pimpinan perusahaan atau instansi biasanya memanfaatkan layanan *group chat* yang tersedia dengan tujuan agar informasi yang disampaikan menjadi lebih menyeluruh tanpa harus mengirim informasi satu per satu (Jumrad et al., 2019). Selain itu dengan adanya *group chat* tersebut komunikasi antar pegawai beserta pimpinan bisa lebih efektif.

Pada penelitian ini terdapat perbedaan pada kerangka penelitian dengan jurnal acuan dikarenakan pada jurnal acuan menjelaskan mengenai media sosial internal dan media sosial eksternal yang di mana media sosial internal itu dikenal sebagai media sosial yang dimiliki perusahaan itu sendiri, media sosial intra-organisasi, atau media sosial organisasi (Chen et al., 2022). Di Indonesia sendiri media sosial internal masih jarang ditemui atau bahkan belum ada di Indonesia, maka dari itu peneliti menggunakan media sosial eksternal contohnya WhatsApp untuk diteliti dikarenakan setiap perusahaan menggunakan media sosial tersebut

untuk keseharian mereka dan juga peneliti mengkhususkan penelitian ini pada *WhatsApp Group* perusahaan yang konteksnya *general* (semua anggota perusahaan baik itu direktur atau karyawan biasa terdapat di dalam grup tersebut).

CV. Lintas Daya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dan Mekanikal, Elektrikal, serta Plumbing yang berbasis di Bali.yang di mana dalam kesehariannya menggunakan aplikasi WhatsApp dalam menunjang kinerja karyawannya. WhatsApp digunakan sebagai media dalam mengirim pesan dan melakukan panggilan antar sesama karyawan. Perusahaan tersebut juga memiliki grup WhatApp untuk menyampaikan informasi dari atasan hingga kepada karyawan. Penggunaan aplikasi pesan WhatsApp juga ditujukan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gusnetti, 2014). Karena alasan di atas maka penelitian dengan judul Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terkait Dengan Aspek Pekerjaan Dan Aspek Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penyampaian uraian dalam latar belakang di atas, telah dirumuskan masalah secara garis besar seperti:

1. Apakah penggunaan media sosial dalam aspek pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah penggunaan media sosial dalam aspek sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah penggunaan media sosial dalam aspek pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah penggunaan media sosial dalam aspek sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan melalui penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan, terutama terkait dengan dampak media sosial khususnya dalam aspek pekerjaan dan aspek sosial terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi CV. Lintas Daya

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui apakah media sosial dalam aspek pekerjaan dan aspek sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat memaksimalkan penggunaan media sosial untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

b. Bagi pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang *HRM* dan menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta serta dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lainnya.

1.5 Batasan Masalah

Dalam konteks pekerjaan, media sosial mengacu pada penggunaan platform-platform digital untuk memfasilitasi interaksi dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan pekerjaan atau karier seseorang. Ini bisa mencakup aktivitas seperti berkomunikasi dengan rekan kerja, mencari peluang pekerjaan, memperluas jaringan profesional, berbagi konten yang relevan dengan industri atau bidang pekerjaan, dan berpartisipasi dalam kelompok atau komunitas yang fokus pada topik pekerjaan tertentu (Ali-Hassan et al., 2015).

Dalam konteks sosial, media sosial adalah alat atau platform yang memungkinkan individu untuk terhubung, berinteraksi, dan berbagi informasi dengan orang lain secara online. Ini meliputi situs web dan aplikasi seperti Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, dan lainnya. Penggunaan media sosial dalam konteks sosial dapat melibatkan berbagai aktivitas, seperti berkomunikasi dengan teman, berbagi pengalaman, minat, dan pemikiran, serta membangun dan memelihara hubungan dengan orang lain (Ali-Hassan et al., 2015).

Menurut Williams, (1991) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan memenuhi tugasnya sesuai standar yang ditetapkan

perusahaan. Kinerja pegawai dapat diukur dalam beberapa dimensi yang berbeda, seperti produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, inisiatif dan juga kehadiran.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian yang dicapai dengan manfaat penelitian dalam penelitian, serta juga membahas mengenai batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai variabel yang digunakan dan dijelaskan mengenai penelitian terdahulunya, pengembangan hipotesis serta model penelitian dari hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi uraian mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran mengenai deskripsi data, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dalam penelitian serta saran saran yang diharapkan dan masukan yang bermanfaat.