

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja merupakan aspek yang sangat krusial dalam suatu organisasi karena memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Setiap lembaga mengharapkan para karyawan mampu bekerja dengan optimal sesuai kompetensi yang dimiliki agar menghasilkan prestasi kerja yang maksimal. Tanpa adanya kinerja yang baik tujuan organisasi akan sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi karena berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana seluruh aktivitas.

Menurut Purba et al., (2021) perkembangan revolusi Industri 4.0 mendorong organisasi untuk semakin mengandalkan teknologi digital dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Pemanfaatan internet sistem informasi, dan teknologi berbasis otomatisasi telah mengubah cara karyawan bekerja, mulai dari proses komunikasi, pengolahan data, hingga penyelesaian tugas sehari-hari. Transformasi digital ini pada dasarnya memberikan banyak keuntungan bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan kecepatan dan efisiensi kerja. Namun demikian, penggunaan teknologi yang semakin intensif juga memunculkan tantangan baru terkait perilaku kerja karyawan di lingkungan organisasi.

Kemudahan akses internet selama jam kerja berpotensi mempengaruhi fokus dan produktivitas karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Salah satu perilaku yang kerap muncul dalam konteks kerja digital adalah *cyberloafing*, yaitu aktivitas penggunaan fasilitas internet organisasi untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Purba et al., 2021). Perilaku ini dapat mengurangi efektivitas kerja dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja karyawan.

Komitmen organisasi pada karyawan merupakan bentuk kesediaan untuk terlibat secara aktif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memprioritaskan kepentingan organisasi dan menunjukkan konsistensi kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat mendorong munculnya perilaku kerja yang kurang disiplin, termasuk kecenderungan melakukan *cyberloafing*, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo dalam Oktaviani & Pramusinto (2019), tercermin dari perasaan, sikap, serta tindakan individu yang aktif berperan dalam organisasi dan loyal membantu pencapaian tujuan.

Selain komitmen, kemampuan pengendalian diri (*self-control*) juga memegang peranan penting dalam menghadapi tuntutan kerja di era Industri 4.0. Menurut Sulistyowati & Nuraini, (2025) *self-control* merupakan kemampuan individu membuat sebuah kemajuan positif yang berasal dari individu itu sendiri ataupun dari luar. Seseorang dengan pengendalian diri yang kuat mampu mengambil keputusan dan memberikan langkah efektif untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan untuk di capai serta menjauhkan konsekuensi yang tidak diinginkan. Selaras dengan penelitian menurut Paramitha & Wahyuni, (2021) menyatakan bahwa *self-control* dapat diartikan sebagai kemampuan seorang individu untuk beradaptasi dengan lingkungan sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan sendiri.

*Self-control* membantu karyawan dalam mengatur perilaku penggunaan teknologi agar tetap berada dalam batas yang wajar dan tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pada tingginya tuntutan kerja serta kemudahan akses teknologi, kemampuan pengendalian diri atau *self-control* menjadi faktor pembeda dalam perilaku kerja karyawan. *Self-control* menggambarkan kemampuan individu

dalam mengendalikan dorongan, mengatur perilaku, serta mengambil keputusan yang sesuai dengan tujuan pekerjaan. Karyawan dengan *self-control* yang baik cenderung mampu membatasi penggunaan internet untuk kepentingan pribadi dan tetap fokus pada penyelesaian tugas. Dengan demikian, *self-control* dipandang berperan penting dalam memperlemah dampak negatif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan, sehingga relevan untuk diuji sebagai variabel moderasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan, yang mempengaruhi banyaknya kontribusi kepada perusahaan, termasuk kualitas layanan yang diberikan. Pentingnya kinerja karyawan telah dibahas dalam QS.Al-Isra' ayat 84:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Ayat ini menjelaskan, bahwa setiap orang akan menerima balasan dari apa yang telah diperbuat, sehingga tidak ada satupun amal perbuatan yang luput dari perhitungan dan keadilan Allah SWT (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2011).

Masifnya penggunaan teknologi informasi dalam dunia kerja saat ini menuntut karyawan untuk menunjukkan perilaku kinerja yang positif, karena hal tersebut bisa berdampak secara langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Tuntutan untuk berkinerja tinggi dengan memanfaatkan fasilitas teknologi tersebut sejatinya selaras dengan prinsip moral yang lebih dalam. Dalam perspektif Islam, amanah kerja menuntut individu untuk melaksanakan tanggung jawab secara optimal dan profesional (Fuaddi, 2018). Hal ini sejalan dengan hadis Rasulullah SAW yang menyatakan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila mengerjakan suatu pekerjaan, ia menyempurnakannya*” (HR.Al-Baihaqi).

Hadis tersebut menegaskan bahwa kualitas penyelesaian kerja merupakan cerminan integrasi dan tanggung jawab individu. Penelitian mengenai *Islamic work ethic* menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam seperti amanah, profesionalisme, dan kesungguhan dalam bekerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan, karena nilai-nilai tersebut membentuk sikap kerja yang bertanggung jawab dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal (Basalamah, 2025).

Fenomena terkait *cyberloafing* dan kinerja karyawan juga ditemukan pada PT Pelita Indonesia Djaya (Pelni Services). PT. Pelita Indonesia Djaya (Pelni Services) merupakan anak perusahaan BUMN PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) (PELNI) yang merupakan sebuah perusahaan bergerak di bidang jasa penunjang operasional kapal, seperti penyediaan bahan makanan, perlengkapan, *outsourcing*, *crew manning*, pemeliharaan kapal, penyewaan kendaraan, hingga teknologi informasi untuk mendukung bisnis logistik dan pelayaran PELNI (Services, 2024). Pada PT. Pelita Indonesia Djaya seluruh karyawan di perusahaan ini menggunakan komputer dan perangkat digital selama jam kerja, yaitu mulai pukul 08.35 hingga 17.00, dengan dukungan berbagai sistem berbasis aplikasi.

Penerapan teknologi digital sebagai bagian dari era Industri 4.0 di PT. Pelita Indonesia Djaya tercermin melalui penggunaan berbagai aplikasi dan sistem informasi dalam mendukung aktivitas operasional dan administratif perusahaan. Perusahaan memanfaatkan *e-office* untuk keperluan surat-menyurat, baik secara internal antar divisi maupun dalam administrasi perusahaan, serta menggunakan SAP untuk mendukung operasional yang terintegrasi. Dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia, *Human Capital Information System* (HCIS) digunakan untuk

pencatatan absensi karyawan secara digital. Selain itu, Google Drive dimanfaatkan sebagai media penyimpanan dan pengumpulan dokumen kerja, sementara Microsoft Word, Excel, *Spreadsheet* digunakan secara luas dalam berbagai divisi untuk pengelolaan data dan penyelesaian tugas operasional.

Seiring dengan meningkatnya intensitas penggunaan teknologi digital tersebut, perusahaan juga memanfaatkan berbagai aplikasi pendukung lainnya, seperti Canva untuk kebutuhan desain dan pengeditan konten, Instagram sebagai media pembaruan informasi dan komunikasi eksternal perusahaan, Draw.io untuk membuat *flowchart* dan visual alur kerja, Rize inc untuk penyusunan struktur organisasi, serta Nitro PDF. Pemanfaatan beragam *platform digital* ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja karyawan sangat bergantung pada perangkat dan media digital dalam kesehariannya. Dalam kondisi kerja yang berbasis digital tersebut, *self-control* menjadi faktor krusial yang menentukan efektivitas pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1.1 Dokumentasi Wawancara Online**

Berdasarkan hasil wawancara awal seperti pada Gambar 1.1 dengan Manajer Keuangan PT Pelita Indonesia Djaya yaitu Ibu Heidy, diketahui bahwa evaluasi kinerja karyawan saat ini masih berfokus pada pembagian tugas dan proses kerja

harian karena indikator kinerja individu masih dalam tahap penyusunan. Dalam pelaksanaannya, masih ditemukan kendala berupa keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta perlunya pengingat berulang kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan lebih awal. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas pemanfaatan waktu kerja belum sepenuhnya optimal.

Lebih lanjut, Ibu Heidy menyampaikan bahwa kemudahan akses internet selama jam kerja dapat mempengaruhi fokus karyawan, khususnya pada momen tertentu seperti periode promosi belanja daring yang berlangsung di hari kerja. Pada kondisi tersebut, perhatian karyawan cenderung teralihkan sehingga pekerjaan utama tertunda dan berdampak pada kelancaran alur kerja, terutama ketika tugas berkaitan dengan kebutuhan data atau laporan yang bersifat mendesak.

Hasil wawancara lain dengan Manajer Sumber daya manusia, Umum, dan TI yaitu Ibu Nita, turut menguatkan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan. Menurut beliau, perilaku *cyberloafing* yang dilakukan secara berlebihan dapat mengganggu produktivitas dan menyebabkan keterlambatan serta kurang optimalnya kualitas hasil kerja. Namun dengan demikian, dampak tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen dan kemampuan *self-control* masing-masing karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan mampu mengendalikan diri cenderung tetap fokus pada target kerja dan menunjukkan kinerja yang lebih stabil. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan kinerja karyawan di PT. Pelita Indonesia Djaya dipengaruhi oleh interaksi antara perilaku *cyberloafing*, tingkat komitmen karyawan, dan kemampuan *self-control* individu.

*Research Gap* pada penelitian ini terlihat dari belum terlalu banyak penelitian terbaru khususnya pada industri 4.0 lalu pada perusahaan yang bekerja pada bidang perkapalan, dan juga yang menggabungkan 3 variabel terkait *cyberloafing*,

komitmen, dan kinerja karyawan. Serta belum banyak penelitian yang menggunakan *self-control* sebagai variabel moderasi. Ditemukannya juga inkonsistensi terkait hasil penelitian terdahulu seperti pada Islami, (2025) dan Wendi Wahyu, (2025) menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lalu terdapat juga hasil lainnya mengenai *self-control* yang memoderasi *cyberloafing* terhadap kinerja oleh Islami, (2025) dan Afifah & Abdullah, (2023) bahwa *self-control* tidak mampu memoderasi *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki *novelty* berupa memberikan sebuah kontribusi karena menggunakan teori *Social Resource Theory* (SRT) sebagai *grand theory*. *Social Resource Theory* (SRT) masih jarang digunakan dalam konteks penelitian organisasi di Indonesia, sehingga penelitian ini bisa menjadi sudut pandang baru mengenai pertukaran sumber daya sosial dalam konteks kinerja karyawan.

Meskipun penggunaan teknologi di era industri 4.0 dimaksudkan untuk efisiensi, terdapat kontradiksi perilaku dimana kemudahan akses digital justru memicu *cyberloafing* yang mengerosi produktivitas secara laten. Masalah penelitian ini terdapat pada ketidakpastian peran *self-control* dalam membentengi pengaruh negatif *cyberloafing* dan memperkuat komitmen organisasi, dimana tanpa intervensi yang tepat, penurunan kinerja karyawan akan menjadi ancaman permanen bagi keberlanjutan operasional perusahaan.

Urgensi penelitian ini berakar pada fenomena “*invisible loss*” atau kerugian tak kasat mata yang diakibatkan oleh *cyberloafing* pada lingkungan kerja berbasis industri 4.0. Jika fenomena ini tidak segera dipetakan melalui mekanisme *self-control* dan komitmen organisasi, maka perusahaan akan menghadapi risiko degradasi disiplin digital yang sistemik. Ketidakmampuan mengelola perilaku ini bukan

sekedar masalah penurunan waktu kerja, melainkan sebuah ancaman dalam pencapaian sebuah target strategis dan pemborosan sumber daya perusahaan secara cuma-cuma. Oleh karena itu, penelitian ini mendesak untuk dilakukan guna memberikan formula mitigasi yang berbasis data, agar perusahaan tidak terjebak dalam inefisiensi kinerja di tengah tuntutan digitalisasi yang semakin ketat.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta secara praktis menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan perilaku kerja dan peningkatan kinerja karyawan di era digital. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Cyberloafing* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-Control* sebagai Variabel Moderasi serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus pada PT Pelita Indonesia Djaya)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelita Indonesia Djaya)?
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja (studi kasus pada PT. Pelita Indonesia Djaya)?
3. Apakah *Self-control* dapat memoderasi *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelita Indonesia Djaya)?
4. Apakah *Self-control* dapat memoderasi Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelita Indonesia Djaya)?

5. Bagaimana pandangan Islam mengenai *cyberloafing*, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan *self-control* pada PT. Pelita Indonesia Djaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan bagian penting yang ingin di capai sebagai hasil dari penelitian, yang disesuaikan dengan rumusan masalah. Berdasarkan hal tersebut, terdapat beberapa tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini seperti:

1. Untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelita Indonesia Djaya).
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelita Indonesia Djaya).
3. Untuk mengetahui *self-control* dapat memoderasi *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelita Indonesia Djaya).
4. Untuk mengetahui *self-control* dapat memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelita Indonesia Djaya).
5. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai *cyberloafing*, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan *self-control* pada PT. Pelita Indonesia Djaya

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap pada penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari segi akademis maupun praktis. Secara akademis, Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada perilaku karyawan di era digital. Secara praktis, Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan secara lebih efektif.

## 1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan juga memperkaya kajian ilmiah pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait pengaruh *Cyberloafing* dan juga komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dengan *self-control* sebagai variabel moderasi. Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tujuan untuk mengkaji topik serupa dengan pendekatan dan juga objek penelitian yang berbeda.

## 2. Manfaat Praktis

- a. **Manfaat bagi Mahasiswa**, Penelitian diharapkan agar bisa menambah wawasan dan juga pemahaman mahasiswa, khususnya pada Program Studi Manajemen, terkait penerapan konsep perilaku organisasi dalam dunia kerja nyata. Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dalam pembuatan penelitian yang sejenis dan berkaitan dengan *Cyberloafing*, Komitmen organisasi, Kinerja karyawan, dan juga peran *Self-control* dalam meningkatkan efektivitas kerja.
- b. **Manfaat bagi Perusahaan**, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan yang digunakan PT. Pelita Indonesia Djaya dalam mengevaluasi dan juga penyusunan kebijakan pada pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam memahami perilaku *cyberloafing* dan juga komitmen karyawan terhadap kinerja, serta peran *self-control* sebagai faktor pengendali perilaku kerja, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih tepat, efektif, dan berkelanjutan.