

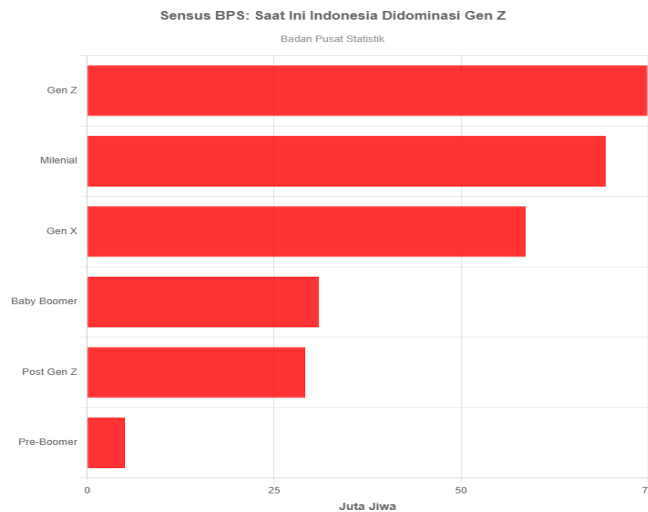
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja saat ini sudah memasuki era 4.0 sehingga industri telah berkembang dengan keberadaan teknologi digital. Era 4.0 telah banyak memunculkan berbagai jenis inovasi baru dan unik serta bermanfaat bagi kehidupan sehari-hari. Pembaruan dan penemuan teknologi inovasi ini sangat berperan penting terutama pada sistem kerja suatu manajemen perusahaan. Revolusi industri menurut Ramli (2017), mengacu pada penggunaan teknologi yang berkaitan dengan akses web pada seluruh rantai manajemen perusahaan. Kemajuan teknologi digital ini memberikan tantangan bagi seluruh perusahaan di Indonesia dalam melakukan perubahan yang sejalan dengan transformasi di era 4.0 sehingga dapat menjadikan keunggulan kompetitif bagi sebuah perusahaan.

Menurut Fairuz (2017), menjelaskan meskipun di era industri 4.0 perusahaan akan menemukan peluang baru tetapi banyak karyawan yang tidak mempersiapkan diri untuk masa depan. Hal ini dapat terjadi apabila karyawan tidak cepat tanggap terhadap perubahan yang terjadi sehingga peluang baru tidak dapat dikembangkan secara maksimal. Untuk menghadapi hal tersebut, kedatangan generasi Z dinilai menjadi awal dari perubahan dalam menjalani era revolusi industri 4.0.



Gambar 1. 1 Data BPS Generasi z

Dikutip dari Kabar24 oleh Dinisari (2023), data Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus tahun 2022 menyatakan bahwa total angkatan kerja di Indonesia mencapai 143,72 juta dengan kategori didominasi oleh generasi milenial sebanyak 25,81% sedangkan generasi Z sebanyak 27,94% lalu sisanya didominasi oleh generasi X. Menurut O’Boyle et al., (2017), mengungkapkan bahwa dalam jangka waktu panjang, generasi Z akan datang memenuhi sebesar 20% di dunia kerja. Generasi Z umumnya masyarakat dengan rentang tahun lahir 1995-2007 sebagai generasi penerus dari generasi milenial. Meskipun generasi Z sebagai penerus generasi milenial tetapi karakteristik generasi milenial dengan generasi Z sangat berbeda. Generasi Z dikenal sangat dekat dengan teknologi digitalisasi karena sedari kecil mereka sudah menggunakan media digital seperti kamera untuk mengabadikan pengalaman sebagai kenangan hidup.

Karakteristik yang paling menonjol dari generasi Z adalah pribadi mereka yang kreatif dan inovatif. Menurut survei yang diungkap oleh

Pineda (2020), bahwa sebesar 63% generasi Z memiliki ketertarikan untuk melakukan berbagai hal yang inovatif setiap harinya. Kegiatan inovatif tersebut bisa dalam bentuk berbagai aspek kehidupan salah satunya melalui media sosial. Penelitian yang dilakukan oleh Hubspot (2023), menyatakan bahwa 80% generasi milenial yang menganggap perkembangan sekarang sudah membawa inovasi baru tetapi hanya sebanyak 71% generasi Z yang setuju dengan pernyataan ini. Artinya, generasi Z masih belum menemukan kepuasan inovasi pada saat ini dan mengharapkan muncul inovasi yang lebih unggul dan berkualitas.

Dalam konteks dunia kerja, perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh generasi Z sangat dibutuhkan untuk mengembangkan kompetensi dan mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku kerja inovatif muncul dari adanya interaksi antar individu yang saling bertukar ide atau gagasan dalam melakukan suatu pekerjaan di perusahaan. Perilaku ini berkaitan tentang bagaimana pembaruan suatu hasil produk atau proses dengan melalui pemikiran baru yaitu unsur perilaku kerja inovatif (J. P. J. De Jong & Den Hartog, 2007). Hal ini berarti generasi Z umumnya telah memberanikan diri untuk mengambil resiko saat membuat dan mengembangkan suatu inovasi baru. Generasi Z yang memiliki karakteristik perilaku kerja inovatif dapat menjadi wadah untuk berpendapat dan mengambil keputusan sehingga akan lebih berkomitmen dan meningkatkan kinerjanya.

Perilaku kerja inovatif di era industri 4.0 banyak melibatkan teknologi digital dalam pengembangannya. Keterampilan generasi Z dalam mengoperasikan teknologi dapat mempermudah dalam mencari informasi sehingga menjadikan kehidupan mereka jauh lebih mandiri. Di era industri 4.0 ini, banyak perusahaan yang sudah menerapkan konsep digitalisasi pada manajemen mereka mulai dari produksi sampai sumber daya organisasi. Penggunaan teknologi digital didorong dengan adanya internet yang mendukung dalam kinerja perusahaan. Adanya internet akan mempermudah karyawan untuk mengakses semua pekerjaan. Namun, beberapa peneliti mengamati bahwa telah terjadi penyalahgunaan internet yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pribadi di luar pekerjaan. Penyalahgunaan internet bisa melalui jejaring komputer, laptop sampai ponsel.

Kondisi ini disebut *cyberloafing* yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara sengaja dalam mengakses internet di luar masalah pekerjaan (Lim, 2002). Beberapa peneliti menganggap bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif pada karyawan. Namun, ada beberapa peneliti yang berpandangan bahwa *cyberloafing* bermanfaat bagi perusahaan karena membuat karyawan merasa lebih santai dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pekerjaan. Kegiatan *cyberloafing* ini bermacam-macam seperti bermain *game*, belanja *online*, menonton *youtube*, dan bermain sosial media.

Menurut Sakitri (2021), hasil penelitian menyatakan bahwa sebesar 33% generasi Z menghabiskan lebih dari 6 jam sehari dalam penggunaan

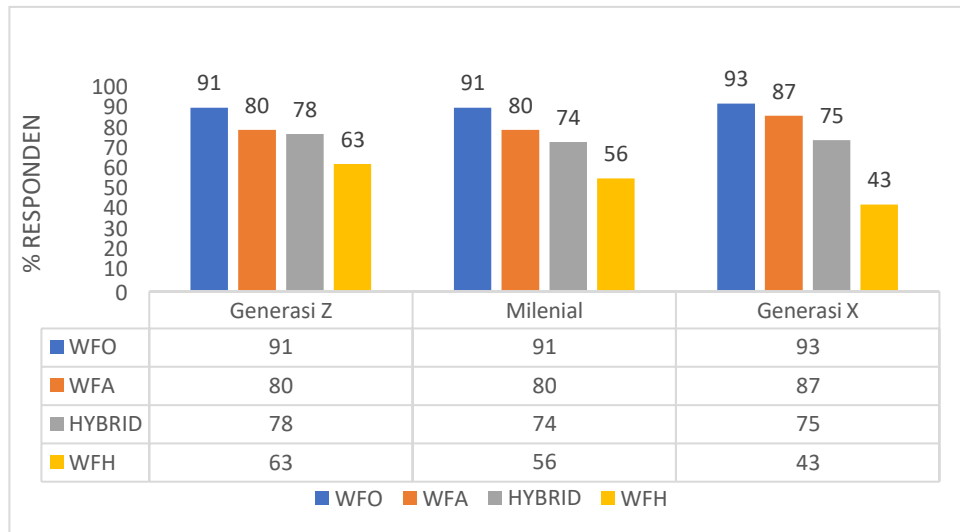
media sosial. Bahkan, berdasar suatu survei yang dilakukan oleh Meta memaparkan bahwa generasi Z di Indonesia berada di peringkat tinggi dalam menggunakan ponsel yaitu 8,5 jam. Hal itu perlu diperhatikan melihat era revolusi 4.0 ini generasi Z lebih mendominasi daripada generasi milenial. Pada suatu survei yang dilakukan melalui Jobstreet (2023), sebesar 81% karyawan di Indonesia mengakses media sosial saat bekerja. Rata-rata setiap hari sebanyak 35% karyawan menghabiskan waktu bermain media sosial selama 2 jam/hari, 24% karyawan bermain selama 1 jam/hari, 22% karyawan menghabiskan lebih dari 4 jam/hari dan sisanya sebanyak 19% karyawan membuka sosial media selama 3 jam/hari.

Perkembangan teknologi digitalisasi terutama di dunia kerja semakin meningkat lebih baik. Generasi Z sendiri sudah tumbuh bersama dengan perkembangan teknologi di sekitar mereka yaitu ponsel dan internet. Hal ini membuktikan bahwa generasi Z merupakan generasi yang mandiri dalam memahami situasi yang sedang terjadi di berbagai belahan bumi karena adanya internet. Dalam lingkup dunia kerja, pada umumnya generasi Z lebih suka bekerja secara individu dalam mencari inspirasi. Namun, kecenderungan ini tidak berlaku selamanya karena generasi Z juga pandai dalam mengkolaborasikan kinerja mereka yang berorientasi pada komunikasi antar rekan kerja. Keadaan lingkungan kerja seperti ini dapat menciptakan suatu pekerjaan yang fleksibel.



Gambar 1. 2 Data ketertarikan generasi Z

Menurut survei yang dilakukan oleh Kronos Incorporated (2019), mayoritas generasi Z tertarik untuk memilih bekerja secara individu yang dianggap lebih fleksibel. Konsep pekerjaan yang fleksibel kini menjadi tuntutan bagi generasi Z saat bekerja. Selain itu, bekerja secara individu memiliki ruang kenyamanan tersendiri bagi karyawannya untuk bisa selalu berkembang. Akhir-akhir ini banyak perbincangan mengenai generasi Z yang gemar berpindah pekerjaan untuk menjaga kesehatan mentalnya. Namun, hal ini justru membuat generasi Z akan tumbuh jiwa pemberani dalam mengambil dan menjalankan suatu peluang kerja yang baru. Fleksibilitas kerja dari karyawan generasi Z inilah yang menjadikan mereka sebagai generasi yang berkarakter kreatif, mandiri dan memiliki motivasi diri yang kuat.



Gambar 1. 3 Perbedaan generasi Z, milenial, generasi X

Generasi Z lebih mengutamakan media sosial sebagai salah satu tempat berkarier karena generasi yang tidak dapat lepas dengan teknologi digitalisasi. Sebuah survei yang dilakukan oleh Jakpat (2023), mengungkapkan hasil bahwa sebesar 63% generasi Z memilih untuk *Work form Home* (WFH) karena dinilai lebih efektif dan fleksibel. Menurut Casper & Harris (2008), fleksibilitas kerja akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan pekerjanya. Bagi perusahaan, fleksibilitas kerja mampu menemukan dan memberi kesempatan untuk mencari peluang sehingga perusahaan bisa mempertahankan karyawannya dengan kualitas yang baik. Perkembangan teknologi informasi yang sudah meningkat, sistem bekerja perusahaan secara fleksibel sudah menjadi poin unggul dalam berkompetisi. Namun, hal ini masih mengundang banyak pendapat pro dan kontra bagi pimpinan perusahaan. Mayoritas pimpinan perusahaan

menyadari bahwa pokok dari bekerja adalah hasilnya bukan kehadiran karyawan di kantor.

Suatu penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al., (2022) dan Isman et al., (2023) membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan tindakan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Sitorus et al., (2019), Monica & Maharani (2020) dan Valentsia & Leovani, (2023) yang mengungkapkan hasil pada variabel *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hardi et al., (2020) dan Puji Astuti et al., (2019), mengenai pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan dengan hasil berpengaruh positif signifikan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyantari et al., (2021), bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh T. Monica et al., (2020) mengungkap bahwa variabel fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut penelitian Witriaryani et al., (2022) fleksibilitas kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasar fenomena yang ditemukan *gap research* sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tindakan *cyberloafing*, perilaku kerja inovatif, fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh *Cyberloafing*, Perilaku Kerja Inovatif dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z”

A. Rumusan Masalah

1. Apakah *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z?
2. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z?
3. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z?

B. Batasan Masalah

- a. Penelitian ini berfokus pada variabel yang sedang diteliti yaitu:
Variabel independen yaitu *cyberloafing*, perilaku kerja inovatif, dan fleksibilitas kerja
Variabel dependen yaitu kinerja karyawan
- b. Responden dari penelitian ini adalah karyawan generasi Z di Indonesia dengan rentang usia yang lahir pada tahun 1995-2007
- c. Responden memiliki jam kerja yang fleksibel.
- d. Responden menggunakan internet melalui perangkat seperti HP, laptop, tablet, komputer, ipad untuk keperluan pekerjaan.
- e. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis adanya pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan generasi Z.
- b. Untuk menganalisis adanya pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan generasi Z.

- c. Untuk menganalisis adanya pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai pengaruh *cyberloafing*, perilaku kerja inovatif dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z.

- b. Bagi STIM YKPN

Dapat menjadi bahan pengetahuan dan informasi dalam penelitian berikutnya di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

- c. Bagi Pembaca

Dapat menjadi tambahan referensi dalam penyusunan skripsi upaya mengembangkan sesuai topik yang berkaitan. Memberikan pemahaman bagi pembaca mengenai pengaruh *cyberloafing*, perilaku kerja inovatif dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z.