

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan dunia bisnis yang semakin dinamis mengharuskan perusahaan untuk semakin adaptif dalam menyikapi perubahan yang begitu cepat. Perusahaan perlu menyusun rencana strategis dalam mengelola serta menggunakan tantangan jadi sesuatu kelebihan serta keuntungan untuk perusahaan. Supaya senantiasa unggul maka perlu untuk perusahaan mengoptimalkan kontribusi manusia-manusia yang terdapat dalam perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan, keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Manusia merupakan makhluk Tuhan yang memiliki perasaan, pemikiran, dan harapan maka dari itu perusahaan harus menyatukan visi dengan pegawai tentang harapan terhadap kinerja pegawainya.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari proses yang dilakukan dan diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja. Kinerja dibangun dengan baik oleh setiap pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Persepsi kinerja yang di harapkan perusahaan dari pegawai diberikan dalam bentuk informasi-informasi melalui saluran komunikasi formal. Namun terkadang informasi yang diberikan melalui saluran komunikasi formal tidak lengkap, maka dari itu adanya usaha pegawai untuk melengkapi informasi melalui saluran komunikasi informal yang kebenarannya di ragukan.

Terdapat dua saluran komunikasi yaitu saluran komunikasi formal dan informal (Robbin & Judge, 2013). Saluran komunikasi formal adalah saluran yang di bentuk organisasi menyangkut tentang aktivitas pekerjaan untuk mengirimkan pesan dari salah satu anggota mengikuti hirarki organisasi. Sedangkan saluran komunikasi informal adalah saluran yang di bangun dengan spontanitas tanpa perlu menyesuaikan dengan hirarki organisasi. Saluran komunikasi informal inilah yang dapat menyebarkan informasi menjadi sebuah gosip.

Gosip adalah percakapan informal yang membahas suatu peristiwa ataupun orang lain yang tidak berada di tempat ketika percakapan berlangsung dan bersifat evaluatif (Foster, 2004:83). Informasi yang di peroleh melalui gosip merupakan informasi yang belum terbukti kebenarannya maka dari itu gosip biasanya berkonotasi negatif.

Pada kenyataannya gosip berperan sebagai penyebaran informasi, memperkuat hubungan interpersonal antara pegawai, memengaruhi pihaklain dan menjadi hiburan bagi mereka yang bergosip (Foster, 2004:84). Namun selain mempunyai peran positif gosip seperti rumor dapat mencuri ilusi, menghancurkan hubungan, dan menimbulkan masalah sehingga dapat memunculkan kejanggalan dan ketidaknyamanan antar pegawai (Foster, 2004:78).

Informasi memang bukanlah merupakan fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia akan tetapi informasi sering di gunakan bahkan menjadi kebutuhan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang dimana informasi itu di olah dan di sebarakan melalui manusia atau individu. Semua informasi yang tersebar belum bisa terbukti kebenarannya inilah yang akan menyebar melalui sebuah gosip.

Selain itu peran media sosial juga dapat berpengaruh dalam aktivitas organisasi. Kemunculan dan perkembangan internet telah memberikan cara-

cara berkomunikasi yang baru ke masyarakat. Keberadaan media sosial telah mengubah paradigma komunikasi sosial saat ini. Jarak, waktu, dan ruang komunikasi tak terbatas. Bisa terjadi dimana saja, kapan saja, tanpa harus bertatap muka (Errika, 2011). Media sosial dapat terhubung dengan kerabat, sepupu, atau bahkan teman lama yang belum pernah di temui sebagai bentuk silaturahmi.

Media sosial kini telah banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari tanpa terkecuali di lingkungan pekerjaan. Media sosial juga bukan merupakan fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi media sosial diolah dan digunakan oleh manusia ataupun individu baik dalam berinteraksi, berbagi informasi ataupun dalam bekerja sama. Media sosial dapat mempermudah pekerjaan jika digunakan sesuai kondisi dan kebutuhan.

Di masa sekarang penggunaan media sosial tidak lagi melihat waktu dan tempat, termasuk di tempat kerja. Ini yang membuat masalah di lingkungan kerja menjadi lebih rumit. Setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda, untuk sampai ke tujuan tersebut di butuhkan kerja sama antar pegawai dan kepedulian terhadap pekerjaan. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan baik sehingga membangun kinerja yang baik pula.

Tingkat keefektifan waktu kerja mempengaruhi lama waktu efektif kemampuan pegawai untuk bekerja. Selain itu, banyak pegawai yang mengakses media sosial ketika jam kerja berlangsung. Selain menghabiskan waktu kerja media sosial juga dapat mengganggu psikis seseorang ketika bekerja.

PT. Unza Vitalis adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi kosmetik. Memiliki beberapa cabang salah satunya di Jakarta. Produk yang di produksi oleh Perusahaan ini yaitu *Lotion, Cream (Lulur), Cologne, EDT, Aerosol Deodorant Spray, Aerosol Anti Perspirant,*

Roll On, dan *Shower Gel*. PT Unza Vitalis Cabang Jakarta ini beralamat di Jl. Daan Mogot Km. 18 Kota Jakarta Barat.

Tabel 1.1

Data Pegawai Bidang Logistil PT Unza Vitalis Cabang Jakarta

| Bidang | Wilayah | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|----------|---------|---------------|---|--------|
| | | L | P | |
| Logistik | JKT 1 | 40 | 4 | 44 |
| | JKT 2 | 11 | 2 | 13 |
| Total | | 51 | 6 | 57 |

Sumber : PT. Unza Vitalis Cabang Jakarta (data diolah peneliti)

Penulis memiliki alasan melakukan penelitian ini di PT. Unza Vitalis Cabang Jakarta karena pada dasarnya belum ada yang melakukan penelitian terhadap beberapa sampel mengenai pengaruh gosip dan media sosial terhadap kinerja pegawai. Dan sebagian besar pegawai sebagai pengguna aktif media sosial.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan ada beberapa keluhan, banyak pegawai yang mengabdikan waktu berselancar di media sosial ketika jam kerja berlangsung. Mereka kurang fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Selain itu sering adanya perbedaan informasi yang mengakibatkan konflik antar pegawai.

Berdasarkan pembahasan latar belakang masalah diatas, penelitian ini diberi judul yaitu “ PENGARUH GOSIP DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG LOGISTIK DI PT. UNZA VITALIS CABANG JAKARTA”

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang penulis mengidentifikasi masalah berkaitan dengan pengaruh gosip dan media sosial terhadap kinerja pegawai bidang logistic di PT. Unza Vitalis Cabang Jakarta. Berikut ini beberapa permasalahan atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1. Penyebaran informasi yang tidak lengkap kepada pegawai sehingga timbul keinginan melengkapinya informasi tersebut
2. Perbedaan persepsi antara pegawai dalam menanggapi informasi
3. Pegawai berinteraksi tentang hal yang tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaan.
4. Pegawai lebih banyak menghabiskan waktu dalam mengakses media sosial

C. Rumusan Masalah

Merujuk pada pembahasan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, yaitu tentang pengaruh gosip dan media sosial terhadap kinerja pegawai, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah gosip berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang logistik di PT. Unza Vitalis Cabang Jakarta?
2. Bagaimana media sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang logistik di PT. Unza Vitalis Cabang Jakarta?
3. Seberapa besar pengaruh gosip dan media sosial secara simultan terhadap kinerja pegawai bidang logistik di PT. Unza Vitalis Cabang Jakarta?

D. Tujuan Penelitian

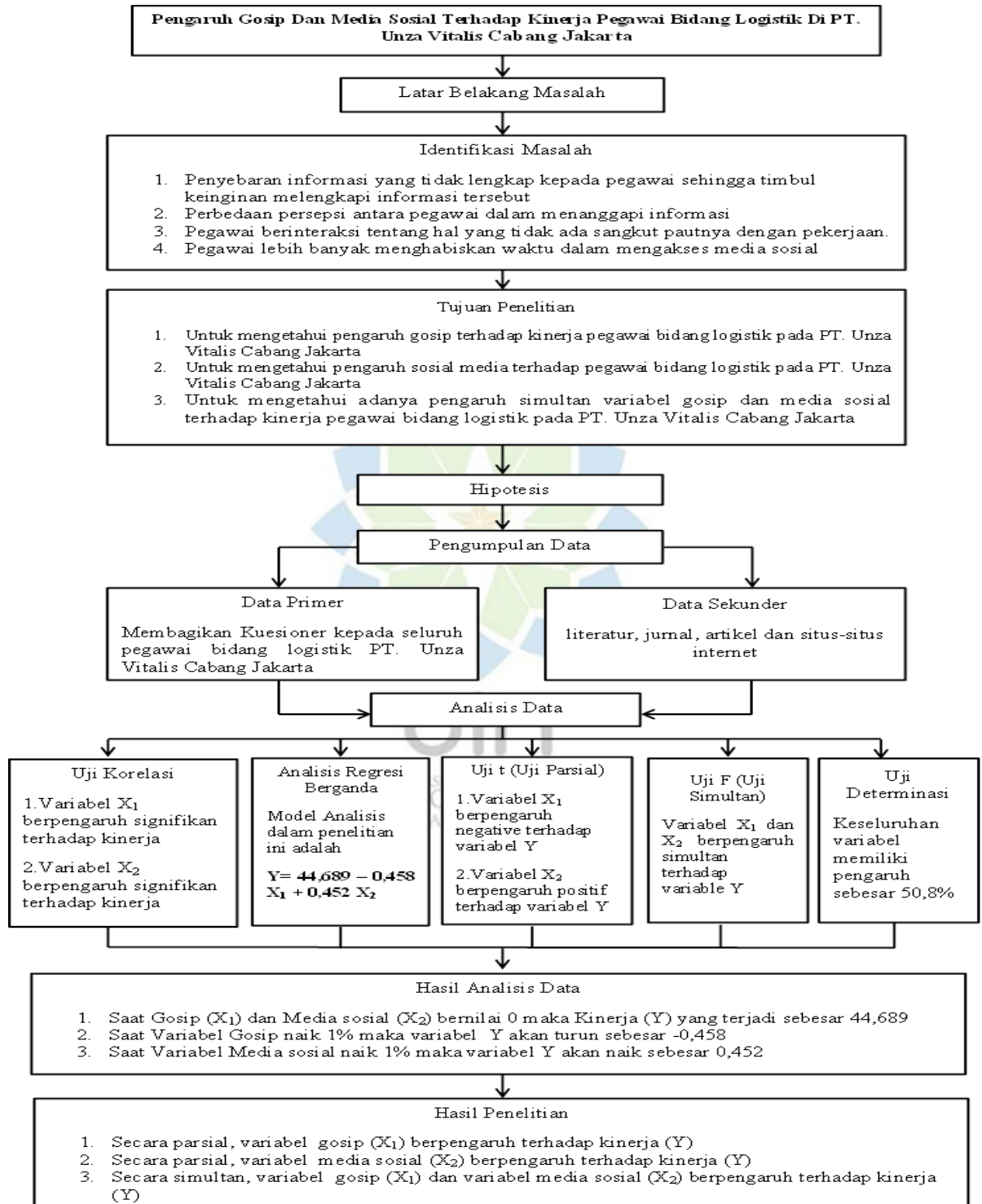
1. Untuk mengetahui pengaruh gosip terhadap kinerja pegawai bidang logistik pada PT. Unza Vitalis Cabang Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh sosial media terhadap pegawai bidang logistik pada PT. Unza Vitalis Cabang Jakarta
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh simultan variabel gosip dan media sosial terhadap kinerja pegawai bidang logistik pada PT. Unza Vitalis Cabang Jakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk mencapai tujuan penelitian yang diinginkan. Penelitian memiliki manfaat praktis jika tujuan dan rumusan masalah dipertimbangkan dengan benar dan tepat dalam penelitian. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis. Menambah ilmu yang telah telah di peroleh selama di perkuliahan untuk bekal dan mengaplikasikan dalam dunia kerja sesungguhnya.
- b. Bagi Perusahaan. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya serta segala kebijakan yang akan dikeluarkan berhubungan langsung kepada aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.
- c. Bagi almamater Diharapkan penelitian ini hasilnya mampu memberikan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari hasil penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian sebelumnya menjadi dasar rujukan penelitian penulis, memungkinkan penulis menjadikan rujukan untuk memperkaya teori yang digunakan dan mengevaluasi penelitian yang dilakukan.

Dibawah ini merupakan tabel yang menyajikan penelitian terdahulu mengenai gosip dan media sosial hubungannya terhadap kinerja pegawai:

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------|--|---|
| 1 | Fikryadi Amrullah (2017) | Pengaruh peran gosip dengan tingkat semangat kerja pegawai bank milik pemerintah di kota Bandung | variabel X gosip memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y semangat kerja. |
| 2 | Eric K. Foster (2004) | Penelitian tentang Gosip: Taksonomi, Metode, dan Arah Masa Depan | Gosip berpotensi menimbulkan kolegialitas dan pemahaman serta ketimpangan dan konflik sejalan dengan gosip antar dan dalam kelompok sosial. |

| No | Peneliti (Tahun) | <i>Judul Penelitian</i> | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|
| 3 | Elena Martinescu, Onne Janssen, dan Bernard A. Nijstad (2014) | <i>Tell Me the Gossip: Fungsi Evaluasi Diri dalam Menerima Gosip Tentang Orang Lain</i> | Penelitian ini menunjukkan bahwa individu tertarik menerima gosip karena fungsi evaluasi diri. Penerima gosip cenderung menggunakan informasi gosip positif dan negatif untuk memperbaiki, mempromosikan, dan melindungi diri |
| 4 | Arif Marsal dan Fitri Hidayati (2018) | Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Uin Suska Riau | variabel X media sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y kinerja pegawai. |
| 5 | Tetty Hastrida (2019) | Pengaruh penggunaan media sosial whatsapp terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan kelas I Medan | Variabel X media sosial whatsapp berpengaruh negatif terhadap variabel Y kinerja pegawai. |
| 6 | Anita Novialumi (2019) | Pengaruh media sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepegawaian Negara | Variabel X media sosial berpengaruh positif terhadap variabel Y kinerja pegawai. |

Secara umum, penelitian tentang gosip telah dipelajari secara mendalam oleh peneliti terdahulu. Namun dalam penelitian ini terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel terikat dan objek penelitian.

Selain itu penelitian yang berkaitan dengan sosial media mempengaruhi kinerja pegawai juga sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun adanya pembeda antara penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian.

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

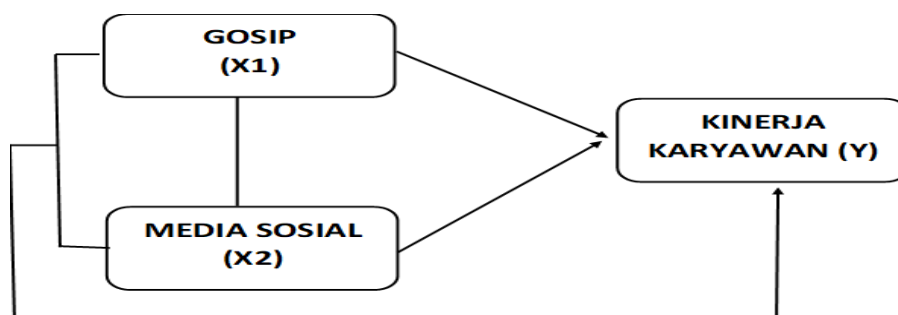
H1 : Gosip mempengaruhi kinerja pegawai

H2 : Media sosial mempengaruhi kinerja pegawai

H3 : Gosip dan media sosial berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai

I. Kerangka Teoritis

Untuk mendukung penelitian ini berdasarkan hipotesis diatas maka dikembangkanlah sebuah kerangka teoritis sebagai berikut:



Gambar 1.2

Skema Kerangka Teoritis