

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Revolusi industri 4.0 merupakan perpaduan teknologi dunia fisik, digital, dan biologis yang menciptakan peluang baru dan mempengaruhi sistem politik, sosial, dan ekonomi. Revolusi industri 4.0 secara mendasar mengubah produksi modern, berkat pencapaian dengan adanya teknologi baru, termasuk digitalisasi dan robotisasi, kecerdasan buatan dan *Internet of things* (IoT). Karena perubahan ini, produksi di negara maju kembali menjadi sumber utama kemakmuran dan menciptakan banyak lapangan kerja baru (Vasin, Gamidullaeva, Shkarupeta, Palatkin, & Vasina, 2018). Saat ini, revolusi industri 4.0 dalam arti sifatnya yang inovatif dan kualitatif sedang terjadi. Di satu sisi, kualitas perubahan dapat dilihat pada kenyataan bahwa seluruh proses produksi dikelola dan diawasi secara terintegrasi, namun tetap fleksibel. Perusahaan manufaktur perlu mengembangkan sistem produksinya dalam memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah agar perusahaan tersebut tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain (Pedersen, 2016). Sehingga, revolusi industri 4.0 memiliki dampak besar pada industri dan pasar, karena dapat mempengaruhi semua siklus hidup produk, menyediakan sarana produksi baru dalam bisnis, adanya peningkatan proses dan peningkatan daya saing perusahaan (Slusarczyk, 2018). Tujuan utama revolusi industri 4.0 adalah untuk mencapai peningkatan dalam hal otomatisasi, efisiensi operasional, serta efektivitas. Adopsi teknologi ini sangat penting untuk pengembangan proses

manufaktur yang lebih cerdas, yang meliputi perangkat, mesin, modul produksi, dan produk yang mampu bertukar informasi secara independen, dan saling mengendalikan satu sama lain, sehingga memungkinkan lingkungan manufaktur yang cerdas (Weyer, Schmitt, Ohmer & Gorecky, 2015).

Seiring dengan adanya revolusi industri 4.0 maka teknologi pun semakin maju. Semakin maju teknologi, semakin memiliki kendali atas kehidupan manusia. (Younes & Al-zoubi, 2015). Teknologi ini tidak hanya membantu orang untuk mengerjakan hal-hal lebih baik dan lebih cepat, namun juga memungkinkan perubahan besar dalam cara kerja yang dilakukan organisasi. Para pemimpin perusahaan yang cerdas tahu bahwa mereka harus mencari tahu bagaimana teknologi ini akan mengubah bisnis mereka (Murray et al, 2015). Selain itu organisasi menggunakan alat teknologi canggih untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, memfasilitasi tugas-tugas pekerjaan, meningkatkan komunikasi, meningkat efisiensi, dan tingkat efektivitas yang lebih tinggi dalam manajemen kerja (Imran & Maqbool, 2014). Gartner (2015) menyatakan tempat kerja digital memungkinkan cara kerja baru yang lebih efektif, meningkatkan keterlibatan dan kelincahan karyawan (Mazmanian, Orlikowski, dan Yates 2013). Tempat kerja digital secara luas diakui sebagai aset organisasi yang penting untuk mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusia. Sering dikatakan bahwa organisasi dipaksa untuk bertindak dan harus mengikuti dan adaptif dengan sifat pekerjaan digital yang berubah (Stieglitz dan Brockmann 2012). Survei sumber daya manusia profesional oleh *Society for Human Resource Management* menunjukkan bahwa mayoritas responden berpikir bahwa pengaturan kerja yang fleksibel dan tempat

kerja digital memiliki dampak positif pada ketidakhadiran, termasuk lebih sedikit masalah kesehatan, mengurangi depresi, dan mengurangi tingkat stres (Miller, 2012). Generasi milenial, yang sekarang memasuki dunia kerja dalam jumlah besar, sedang membentuk kembali tempat kerja. Mereka akan mendominasi tenaga kerja global dan lebih bersedia bekerja di tempat kerja yang menggunakan teknologi. Mereka lebih suka berkomunikasi secara elektronik di tempat kerja daripada bertatap muka. Mereka sangat fasih dalam mengakses teknologi canggih, mereka percaya bahwa akses ke teknologi membuat mereka lebih efektif di tempat kerja, dan lebih cenderung untuk berhenti dari pekerjaan dengan teknologi di bawah standar (Attaran, Attaran, & Kirkland, 2019).

Teknologi baru memungkinkan individu untuk bekerja di luar kantor, yang mengarah ke jumlah jam kerja yang lebih tinggi. Meningkatnya intensitas kerja dan ketidakpastian pekerjaan dalam beberapa tahun terakhir, banyak sumber daya manusia harus menghadapi kecepatan kerja yang tinggi, dan waktu yang tidak memadai untuk melakukan tugas mereka (Giunchi et al,2016). Akibatnya mereka perlu bekerja keras, bahkan hingga malam hari dan akhir pekan. Komitmen berlebihan dari energi dan waktu untuk bekerja ini telah digunakan dalam literatur untuk menggambarkan gagasan *workaholism* (Van Beek et al,2012). Saat ini organisasi semakin mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih lama agar mampu dalam kompetisi global. Sampai-sampai menganggap *workaholism* biasa untuk dilakukan (Mazzetti et al,2014). Literatur *workaholism* telah berkembang pesat.

Analisis pencarian di Web of Science pada awal 2017 mengungkapkan bahwa jumlah publikasi telah meningkat sekitar 250% dalam 5 tahun terakhir (Kim, 2019).

Sebagai akibat dari perubahan dalam beberapa tahun terakhir, peran kerja dan *leisure* yang seimbang telah menjadi sangat penting. Keseimbangan antara pekerjaan dan rekreasi mendapat perhatian yang semakin meningkat baik di bidang akademik maupun bisnis (Knecht, Wiese, & Freund, 2016). Religiusitas di tempat kerja juga memberikan dampak yang signifikan pada sikap pribadi dan memainkan peran utama dalam mengatasi masalah yang dihadapi, seperti komitmen organisasi, kinerja kerja yang buruk dan kurangnya kepuasan kerja (Ahmadi, Nami, & Barvarz, 2014). Ketika sumber daya manusia terlalu berlebihan dalam bekerja, mereka menghabiskan lebih sedikit waktu untuk kegiatan *leisure*, sehingga pemenuhan kebutuhan untuk relaksasi kurang dan menyebabkan ketidakpuasan yang lebih besar dengan pekerjaan mereka (Lin et al., 2013). *Leisure* bukan kebalikan dari pekerjaan, tetapi pendorong utama untuk pekerjaan (Marchildon, 2013). Iso-Ahola dan Mannel (2004) mengakui bahwa banyak orang merasa tertekan karena kesulitan keuangan dan pekerjaan yang menumpuk, sehingga *leisure* digunakan untuk pemulihan dari pekerjaan. Para *workaholic* atau pecandu kerja, *leisure* merupakan hal yang penting, karena tidak semua jenis pengalaman pemulihan dapat mengurangi kelelahan mereka (Bakker et al, 2012). Sehingga apabila suatu organisasi menerapkan keseimbangan antara *leisure* dan juga religiusitas maka hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja dari individu.

Gagasan kecerdasan sosial (*social intelligence*) dalam manajemen telah dipopulerkan oleh akademisi karena dampaknya positifnya terhadap kinerja individu. Sehingga, banyak organisasi menggunakan gagasan ini. Prinsip-prinsip kecerdasan sosial memberikan cara nyata organisasi mengelola dan memanfaatkan keanekaragaman yang ada di dalam organisasi. Tenaga kerja yang cerdas secara sosial mampu bekerja secara harmonis sebagai tim kolektif yang kuat. Selain itu, ia mampu mengembangkan hubungan dan jaringan bisnis yang akan mempromosikan kepentingan organisasi dalam jangka panjang (Emmerling, Emmerling, & Boyatzis, 2012). Kecerdasan sosial dengan cepat menjadi persyaratan global dan elemen penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Proses menjadi lebih cerdas secara sosial melibatkan penyelidikan apa yang memotivasi, mendorong, dan mempengaruhi orang. Manajer yang tidak memiliki kecerdasan sosial tidak memiliki keterampilan sosial. Mereka tidak tahu bagaimana caranya terhubung dengan orang lain, bahkan menginspirasi, memotivasi, dan memimpin mereka secara efektif. Di sisi lain, manajer yang cerdas berfokus pada orang, memotivasi mereka ke tingkat kinerja yang tinggi (Sternberg, 2007).

Employee performance atau kinerja dari para sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting. Karena kinerja yang baik merupakan kunci suksesnya organisasi tersebut (Osman, Shariff, & Lajin, 2016). *Employee performance* telah menjadi alat penting dalam dunia bisnis modern karena dapat menghasilkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif sebagai tanda keberhasilan bagi organisasi. Efektivitas prosedur kerja, produktivitas individu secara keseluruhan,

dan penghargaan yang diperoleh sumber daya manusia sebagai imbalan dari upaya mereka untuk organisasi, semuanya dapat diterjemahkan melalui standar kinerja sumber daya manusia (Siddiqi, 2018).

Persaingan dunia perbankan yang sangat ketat seakan membuat individu yang bekerja di dalamnya harus bekerja dengan sangat keras bahkan secara berlebihan. Pendapat ini dikemukakan pula oleh Coombs (2004), yang menyebutkan bahwa “Anda harus gila kerja untuk bertahan di dunia kerja”. Sehingga workaholism atau kecanduan terhadap pekerjaan mungkin dapat dikatakan sebagai “*the best – dressed problem*” pada milenium ini. Individu workaholic tidak dianggap sebagai individu yang mengalami masalah dalam bekerja tetapi justru dianggap sebagai individu yang mampu bekerja dengan baik dan seorang pekerja keras. Masyarakat cenderung menganggap individu workaholic sebagai individu yang bekerja dengan giat dan patut dijadikan sebagai contoh. Kondisi tersebut mempengaruhi individu untuk memiliki kecenderungan bekerja secara berlebihan.

Pekerjaan dalam kondisi persaingan yang tinggi di industri perbankan juga memiliki kemungkinan untuk mengalami kecenderungan perilaku workaholic. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Buelens & Poelmans (2004) yang menyebutkan bahwa individu yang bekerja dalam ranah perbankan dan asuransi (*banking and insurance*) mewakili perilaku individu workaholic. Bagi dunia perbankan yang memiliki tingkat sensitivitas dan resiko yang tinggi terkadang membuat karyawan yang ada di dalamnya terbentuk menjadi seorang yang memiliki intensi untuk menjadi workaholic. Berbagai kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja sebuah organisasi

seolah-olah menjadi sebuah factor yang memperkuat terbentuknya kecenderungan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menekankan pada jam kerja yang panjang, orientasi pekerjaan pada pencapaian target, persaingan, keagresifan, multi tasking, komunikasi dengan alat telekomunikasi secara terus menerus, email, dan *faximile* menghasilkan suatu lingkungan kerja dimana individu yang ada di dalamnya mau tidak mau harus bekerja dengan sangat keras atau bahkan secara berlebihan (Buelens& Poelmans,2004).

Bekerja berjam-jam menciptakan dinamika yang menarik. Semakin banyak orang bekerja, semakin banyak uang yang mereka hasilkan. Tetapi semakin lama jam kerja juga mengurangi jumlah waktu luang yang tersedia.

Apabila organisasi menerapkan *religious bleisure* atau keseimbangan antara bekerja, *leisure*, dan juga religiusitas maka akan semakin membuat kinerja dari individu akan meningkat. Apalagi bagi para *workaholic*, *leisure* akan menjadi penyeimbang agar mereka tidak selalu terpaku pada pekerjaan. Selain itu, dengan adanya suasana tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat individu merasa lebih nyaman dalam bekerja serta memberikan energi positif bagi individu tersebut, hal itu akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas individu. Adanya religiusitas di tempat kerja juga sangat berperan bagi para pecandu kerja, karena dengan adanya suasana yang religius diharapkan agar para individu tidak memikirkan hal yang bersifat duniawi saja. Sehingga dengan adanya keseimbangan antara bekerja, *leisure* dan religiusitas yang diterapkan organisasi, akan membantu para pecandu kerja dalam meningkatkan kinerja mereka.

Tidak semua perilaku *workaholism* berdampak positif pada *employee performance* atau kinerja sumber daya manusia. Penelitian yang dikemukakan oleh (Subramanian & Labs, 2018) menemukan bahwa *workaholism* tidak secara signifikan terkait dengan kinerja, hal ini menunjukkan bahwa *workaholism* mungkin menghabiskan lebih banyak waktu untuk berpikir dan secara fisik terlibat dalam pekerjaan dibanding pekerjaan pada umumnya. Oleh karena itu berdasarkan teori teori dan penelitian pada latar belakang masalah, maka penelitian ini dirancang untuk menganalisis bagaimana *religious bleisure* dapat meningkatkan kinerja para *workaholic* di era revolusi industri 4.0.

1.2 Rumusan Masalah

Di era revolusi industri 4.0 para pekerja dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi dan tekanan kerja yang diberikan oleh organisasi pun semakin berat, oleh sebab itu para pekerja menjadi lebih keras dalam bekerja. Agar dapat mencapai kinerja yang baik, organisasi diharapkan dapat menghadirkan keseimbangan antara bisnis, *leisure*, dan religiusitas bagi para *workaholic* pada saat bekerja. Sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut, kinerja dari para *workaholic* dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah yakni kinerja sumber daya manusia belum optimal maka rumusan masalahnya adalah bagaimana meningkatkan kinerja *workaholic employee* dengan pemenuhan keseimbangan antara *religiosity, business, and leisure (religious bleisure)*?

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian (research question) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Digital Workplace* terhadap *Social Intelligence*?
2. Bagaimana pengaruh *Social Intelligence* terhadap *Employee performance*?
3. Bagaimana pengaruh *Workaholism Behavior* terhadap *Employee performance*?
4. Bagaimana peran *Religious Bleisure* dalam memoderasi *Workaholism Behavior* dengan *Employee performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *Digital Workplace* terhadap *Social Intelligence*
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *Social Intelligence* terhadap *Employee performance*?
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *Workaholism Behavior* terhadap *Employee performance*?
4. Mendiskripsikan dan menganalisis peran *Religious Bleisure* dalam memoderasi hubungan antara *Workaholism Behavior* dengan *Employee performance*?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, yaitu dapat menambah wawasan dan meningkatkan kompetensi keilmuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis yaitu dapat dijadikan sebagai rujukan dan pedoman dalam pengambilan keputusan tentang peningkatan *Employee performance*