

ANALISIS PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEKERJA

Sukarta Atmaja¹ Noval Fathullah², Farhan Bintang Ramadhan³

¹ Universitas Banten Jaya

Email: sukarta.tata@unbaja.ac.id, novalfat02@gmail.com, farhanbintang403@gmail.com

ABSTRACT

The analysis of the use of social media on employee performance is aimed at knowing how to use social media, having a deep understanding of employee performance levels and the influence of social media on employees to achieve their goals at work. The research methodology that will be used is theoretical analysis of several journal references. In relation to worker performance, it is advisable to implement a policy of using the internet during working hours to create better performance.

Keywords: Social media, employee performance, Influence & Impact

ABSTRAK

Analisis Penggunaan media sosial terhadap kinerja pekerja tersebut bertujuan untuk Mengetahui bagaimana penggunaan media sosial, memiliki pemahaman yang mendalam tentang tingkat kinerja karyawan dan pengaruh media sosial terhadap karyawan untuk mencapai tujuannya dalam bekerja, metodologi Penelitian yang akan digunakan adalah analisis teori dari beberapa referensi Jurnal. Berkaitan dengan kinerja pekerja, maka disarankan untuk menerapkan kebijakan penggunaan internet pada jam kerja untuk menciptakan kinerja yang lebih baik..

Kata kunci: Media social, Kinerja karyawan, Pengaruh & Dampak

INTRODUCTION

Di era modernisasi saat ini, perkembangan teknologi informasi semakin cepat, kemajuan peradaban berdampak pada perilaku manusia, namun sejak zaman dahulu, pencarian informasi telah digunakan di media elektronik dan digital. Media cetak seperti televisi, Saat ini, radio dan surat kabar menggunakan kecanggihan teknologi komunikasi online untuk mencari informasi, sehingga dapat diperoleh dengan cepat dan mudah. Media sosial ditampilkan untuk memudahkan komunikasi dan berbagi aktivitas.

Saat ini, penggunaan internet dan jejaring sosial melalui perangkat elektronik telah menjadi gaya hidup baru, yang tercermin dalam dari perilaku masyarakat modern dan

generasi muda di berbagai belahan dunia termasuk Indonesia sesuai dengan kebutuhan zaman yang dikenal dengan modernisasi. (Sujatmiko, 2012). Modernisasi sering melibatkan perpindahan dari metode tradisional ke metode yang lebih modern atau maju. Dengan kata lain, generasi sekarang adalah generasi modern.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia diharapkan mampu mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus diimbangi dengan karyawan yang tepat, kinerja yang cepat dan maksimal, menurut Badan Pusat Statistik. Hal ini menunjukkan jumlah pekerja berusia di atas 50 tahun dan di bawah 30 tahun yang bekerja di Indonesia (WWW bps.go.id). Dengan kata lain, generasi saat ini bisa disebut generasi milenial. Generasi milenial hampir secara eksklusif terdiri dari pengguna smartphone di kelompok usia 22 hingga 39 tahun.

Evolusi media sosial memengaruhi evolusi gaya hidup. Media sosial diharapkan dapat menghasilkan produktivitas dan mendorong kinerja bisnis yang optimal. Kinerja suatu perusahaan dapat membuahkan Hasil yang optimal harus melalui beberapa aspek diperhatikan untuk mencapai kinerjanya yaitu produk kerja. Kejujuran, Disiplin, Kreativitas, Kerja Tim, Kepemimpinan, Kepribadian, Keterampilan dan Tanggung Jawab. Kinerja adalah contoh sejauh mana suatu organisasi berhasil atau gagal dalam melaksanakan tanggung jawab dan kegiatan intinya untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misinya. Dengan kata lain, efisiensi adalah kinerja yang dapat dicapai organisasi dalam jangka waktu tertentu. Suatu kegiatan memiliki karakteristik tersendiri, dalam hal ini adalah kegiatan komersial. Eckerson (2006) Manajemen kinerja bisnis adalah pendekatan top-down membantu manajer memahami proses yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis, dan kemudian mengukur efektivitas proses tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dari pernyataan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa manajemen kinerja perusahaan mengumpulkan proses yang dapat menyokong organisasi dalam memaksimalkan kinerja bisnis mereka untuk memastikan target bisnis.

Aspek lain yang memengaruhi kinerja bisnis ialah biaya. Namun, dilakukan perkiraan bahwa Aspek biaya akan dipengaruhi oleh jaringan sosial. Dalam hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Kuspuji (2013) yang menunjukkan bahwa media sosial memang memiliki dampak yang signifikan terhadap biaya. Dengan hasil ini, penggalian

ini tertarik untuk memahami hubungan antara kedua variabel tersebut, ialah. H. untuk mengkaji lebih dekat dampak media sosial terhadap biaya.

Hasil studi Kohli & Jaworski (2009) memperlihatkan bahwa media sosial mempunyai dampak yang signifikan pada hasil bisnis. Berdasarkan hasil berikut, penggalan riset tertarik untuk memahami hubungan antara kedua variabel tersebut, yaitu. H. untuk mengkaji secara mendalam pengaruh media sosial terhadap kinerja perusahaan. Hasil perusahaan juga dipengaruhi oleh strategi pemasaran yang berorientasi pada hasil.

Hal ini perlu dipahami mengingat pendekatan transaksional memiliki banyak kelemahan, di antaranya mudah ditiru oleh pesaing. Pendekatan pemasaran relasional akan memenangkan pelanggan setia jika tidak gampang ditiru oleh para rival. Hasil tersebut sejalan terhadap hasil penelitian Fatih & Dastan (2013) menunjukkan bahwa pemasaran berbasis hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti ingin menggali lebih dalam hubungan antara kedua variabel tersebut, yaitu dampak result-driven marketing terhadap kinerja bisnis.

Masuknya penerus milenial kedalam dunia kerja menghadirkan situasi sulit terhadap perusahaan yang kinerjanya dapat memburuk. Di sisi lain, media sosial bisa digunakan menjadi alat jejaring sosial untuk meningkatkan performa. Oleh karena itu, penulis melakukan kajian teori dengan judul “Analisis Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan”.

Menurut Rohmadi (2016), jejaring sosial, seperti namanya, adalah sarana yang memungkinkan pengguna untuk berkomunikasi satu sama lain. terhubung dan berinteraksi, berbagi informasi, dan berkolaborasi. Menurut Afrianto dan Christiany (2017), media sosial adalah gambaran dari teknologi atau penggunaan yang dipakai orang untuk membangun atau memelihara jejaringan sosialnya. Contoh adalah ruang obrolan online. Saat ini, hampir semuanya online interaktif, membolehkan pertukaran pesan jarak jauh. Media sosial, semakin populer di seluruh dunia (Twitter, Facebook, Path, Instagram, Line, WhatsApp) adalah beberapa contoh layanan komunikasi yang ditargetkan (Arifianto dan Christiany 2017).

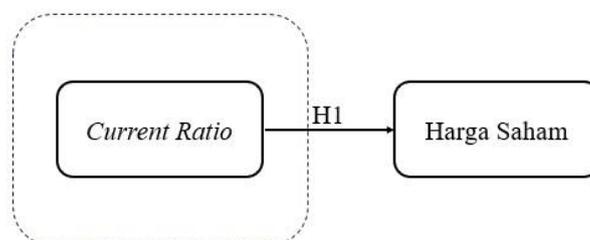
Prestasi ialah pencapaian kerja atau usaha setiap karyawan untuk membantu perusahaan. Setiap individu memiliki prestasi dan kemampuan atau pencapaiannya masing-masing yang tidak sama. Keterampilan yang dicapai, usaha dan kesempatan

merupakan kombinasi yang mempengaruhi performa (Kosasih dan Budiani, 2017). Selanjutnya (Wirawan, 2009) mengatakan bahwa efisiensi adalah usaha yang dikeluarkan oleh fungsi atau penunjuk dari suatu tugas atau pekerjaan pada waktu tertentu. Bernardin dan Russel (2006) Kriteria berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan:

- Mutu (kualitas) adalah hasil kinerja yang hampir sempurna. Jumlah hasil atau jumlah produk yang dihasilkan dapat dibaca dari satuan moneter, jumlah kegiatan yang dilakukan atau intensitasnya. Ketepatan waktu adalah fungsi dari jadwal atau Jadwalkan tindakan yang harus dilakukan pada waktu tertentu. Mengkoordinasikan kegiatan lain secara bersamaan Maksimalkan waktu yang tersedia.
- Profitabilitas adalah kegiatan yang ditujukan untuk memaksimalkan biaya anggaran. Untuk memastikan bahwa rencana anggaran memenuhi harapan. Selain itu, Anda harus mendapat untung sebanyak mungkin dan tidak rugi. Hubungan interpersonal (efek interpersonal) adalah sejauh mana seseorang dapat berhubungan dengan orang lain. Hormati pendapat, bekerja sama dengan orang lain, baik manajer maupun rekan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana media sosial memengaruhi kinerja/performa karyawan.

METHOD

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menemukan keterhubungan antara variabel independent (*current ratio*) dan variabel dependen (harga saham). Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana *current ratio* mempengaruhi arga saham pada PT. Asuransi Bina Dana Arta. Berikut adalah garis besar penelitian:



Gambar 3.1. Kerangka Berpikir

Penelitian organisasi, individu, wilayah atau data lainnya disebut penentuan populasi (Kasmir, 2022:177). Studi ini menyelidiki laporan keuangan PT. Asuransi Bina Dana Arta, Tbk, yang terdaftar di pasar bursa saham. Penelitian ini mengambil sampel dari laporan keuangan PT. Asuransi Bina Dana Arta, Tbk selama 4 tahun karena teknik sampling jenuh digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh populasi.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Harga saham adalah variabel dependen, dan nilai rata-rata saat ini adalah variabel independen. Metode ini digunakan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana. Asumsi klasik, signifikansi model, dan kualitas model digunakan untuk melakukan analisis data ini. Program SPSS 26 untuk *Windows* ini membantu menyelesaikan analisis dari penelitian ini.

RESULTS AND DISCUSSION

Media sosial

Menurut Rohmadi (2016), jejaring sosial, seperti namanya, adalah sarana yang memungkinkan pengguna untuk berkomunikasi satu sama lain. terhubung dan berinteraksi, berbagi informasi, dan berkolaborasi. Menurut Afrianto dan Christiany (2017), media sosial adalah gambaran dari teknologi atau penggunaan yang dipakai orang untuk membangun atau memelihara jejaringan sosialnya. Contoh adalah ruang obrolan online. Saat ini, hampir semuanya online interaktif, membolehkan pertukaran pesan jarak jauh. Media sosial, semakin populer di seluruh dunia (Twitter, Facebook, Path, Instagram, Line, WhatsApp) adalah beberapa contoh layanan komunikasi yang ditargetkan (Arifianto dan Christiany 2017).

Definisi kinerja karyawan

Prestasi ialah pencapaian kerja atau usaha setiap karyawan untuk membantu perusahaan. Setiap individu memiliki prestasi dan kemampuan atau pencapaiannya masing-masing yang tidak sama. Keterampilan yang dicapai, usaha dan kesempatan merupakan kombinasi yang mempengaruhi performa (Kosasih dan Budiani, 2017).

Selanjutnya (Wirawan, 2009) mengatakan bahwa efisiensi adalah usaha yang dikeluarkan oleh fungsi atau penunjuk dari suatu tugas atau pekerjaan pada waktu tertentu.

Indikator kinerja karyawan

Bernardin dan Russel (2006) Kriteria berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan: Mutu (kualitas) adalah hasil kinerja yang hampir sempurna. Jumlah hasil atau jumlah produk yang dihasilkan dapat dibaca dari satuan moneter, jumlah kegiatan yang dilakukan atau intensitasnya. Ketepatan waktu adalah fungsi dari jadwal atau Jadwalakan tindakan yang harus dilakukan pada waktu tertentu. Mengkoordinasikan kegiatan lain secara bersamaan Maksimalkan waktu yang tersedia.

Profitabilitas adalah kegiatan yang ditujukan untuk memaksimalkan biaya anggaran. Untuk memastikan bahwa rencana anggaran memenuhi harapan. Selain itu, Anda harus mendapat untung sebanyak mungkin dan tidak rugi. Hubungan interpersonal (efek interpersonal) adalah sejauh mana seseorang dapat berhubungan dengan orang lain. Hormati pendapat, bekerja sama dengan orang lain, baik manajer maupun rekan kerja.

Jenis Media Social

Ada beberapa jenis media sosial, yaitu:

- Isi : Pengguna situs web ini mengklik setiap aset untuk berbagi konten multimedia seperti gambar, video, e-book, dll.
- Proyek komunitas: Situs web ini memungkinkan pengguna untuk mengubah, menambah, atau menghapus konten yang tersedia di situs seperti Wikipedia.
- Blog dan microblogging: Penggunaanya leluasa mengekspresikan isu-isu seperti kesuburan atau kebijakan pemerintah, contohnya tweeter.
- Permainan kata virtual: Dunia virtual adalah dunia yang memberi pengguna perasaan hidup berada di dunia virtual, seperti dunia game virtual yang berinteraksi dengan orang lain. tetapi dunia virtual sosial lebih besar dan lebih berorientasi pada kehidupan sebagai kehidupan lain.

Dari hasil analisis tersebut, kami membuat majalah Anita Novialum (2019) yang membahas tentang pengaruh media sosial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil

observasi dan analisa pada jurnal Anita Novialum (2019), dapat disimpulkan bahwa penggunaan jejaring sosial WhatsApp sangat penting bagi karyawan karena WhatsApp dapat membantu media sosial dalam bekerja dan arus informasi yang disampaikan lebih cepat dan lebih banyak. efisien. Penggunaan media sosial lain seperti YouTube, Line, Instagram tidak terlalu tinggi karena staf. Mereka tidak memiliki waktu luang untuk menggunakan jejaring sosial, namun ada juga karyawan yang menggunakan jejaring sosial pada jam kerja untuk menghilangkan kebosanan.

Frekuensi penggunaan media sosial

Berdasarkan hasil analisis kami di majalah Anita Novialumni (2019), dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang menggunakan media sosial selama jam kerja, dipertimbangkan saat mengakses media sosial, menentukan tingkat konsentrasi atau perhatian yang diberikan. Karyawan menggunakan media sosial selama jam Pekerjaan. Seperti yang kita tahu, media sosial memiliki banyak fitur hebat. Selain memudahkan arus informasi, jejaring sosial juga menjadi sarana mencari nafkah bagi sebagian orang. Ketika karyawan melalaikan pekerjaannya dan menggunakan media sosial sebagai hiburan, hal tersebut sangat mengganggu dan mempengaruhi performa kerja mereka. Dari sini dapat disimpulkan bahwa perhatian karyawan harus dipisahkan saat mengakses jejaring sosial. Namun, sebagai alat komunikasi jejaring sosial, WhatsApp menarik perhatian karyawan bahkan manajer karena sangat berguna mengoptimalkan jam kerja.

Dampak media sosial terhadap kinerja karyawan

Seorang karyawan dinilai baik bila mampu memenuhi tugas pekerjaannya secara kualitatif dan kuantitatif serta menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa memenuhi penundaan kerja yang berlaku di perusahaan, terutama saat mengakses media sosial. selama jam kerja. Dari hasil analisis dan wawancara yang dilakukan oleh Anita Novialumni (2019), Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Risya Maulida Batubara (2017), kali ini, menunjukkan bagaimana media sosial seperti ini bisa berperan dalam proses transfer ilmu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel penggunaan media sosial dan transfer pengetahuan. Artinya, penggunaan media sosial seperti Facebook, Twitter, Whatsapp, dan lain-lain yang

digunakan oleh PNS memberikan dampak positif bagi mereka. Hal ini dimungkinkan karena dengan menggunakan media sosial mereka dapat memperoleh informasi penting untuk digunakan dalam pekerjaan mereka dan lebih banyak informasi pribadi bagi karyawan. diketahui bahwa media sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa media sosial mendukung kinerja perusahaan karena media sosial mengarah pada kinerja kerja yang lebih efektif. Misalnya saat mengirim file, kualitas produk dibutuhkan tercapai seperti yang diharapkan. Jika Anda mengirim file, jumlah produk yang dibutuhkan dapat segera diimplementasikan, dan implementasi akan lebih teratur, dan implementasi item pekerjaan akan selesai lebih cepat, karena file atau informasi dapat dikirim dan diterima jawaban dengan segera. sehingga waktu lebih efisien dan dapat membantu. Pekerja melakukan pekerjaan lain, sehingga dapat dikatakan pekerja baik karena mampu memaksimalkan jam kerjanya dan mendapatkan hasil yang baik.

CONCLUSION

Media sosial memberikan dampak yang signifikan dan positif bagi seorang karyawan/pegawai yang berdampak positif terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Dari hasil analisis Dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik karena manajer menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan. solid, tidak menyisihkan waktu untuk hal lain, hasil jawaban terkait aktivitas yang mampu dilakukan karyawan Mengerjakan. memberikan kualitas, kuantitas dan pemenuhan tugas yang baik. Penulis berharap pengguna media sosial lebih bijak dalam menggunakan media social lebih ke hal yang positif dan pengembangan keilmuan yang relevan saat ini dan bisa dijadikan landasan untuk meneruskan hasil penelitian ini ketahap berikutnya karena manfaat media soasial bisa masuk keberbagai disiplin ilmu termasuk ekonomi politik dan keuangan

ACKNOWLEDGMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Banten Jaya. Dan kepada para penulis artikel yang telah kami review hasil penelitiannya.

REFERENCES

- A Anjani, IA Ratna mulyani, AA Kusumadinata (2018) Penggunaan Media Komunikasi Whatsapp Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan.
- Agung. (2012) kamus Teknologi Informasi Dan Komunikasi. Surakarta Aksara Sinergi Media
- Anita Novialumi, (2019) Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Sujatmiko.
- Arifianto, Christiany (2017) Komunikasi di era digital. Jakarta (ID) : Aswaja Persindo
- Bernardin, Russel. (2006) Pinter Manajemen, Aneka pandangan Kontemporer. Alih bahasa Agus Maulana. Jakarta (ID) : Binarupa Aksara.
- Ekerson 2017. Pengertian Manajemen Kinerja Bisnis (Business Performance Management). Jakarta: Salemba Empat
- Fatih & Dastan 2013, The Impact of Social Media Focused Information & Communication Technologies on Business Performance via Mediating Mechanisms: An Exploratory Study on Communication and Advertising Agencies in Turkey. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 7.
- Kohli, A. K., & Jaworski, B. J. 2009. Market orientation: the construct, social media, research propositions, and managerial implications. Journal of Marketing, 54(2), 1-18.
- Kosasih N, Budiani S. (2007) Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus departmen front office surabaya plaza hotel. manajemen perhotelan 3 (2) H.81
- Kuspuji 2013, Mengukur Efektivitas Social Media Dan Anggaran Biaya Terhadap Kinerja Bisnis Perusahaan Media Cetak Di Surakarta. Binus Business Review Vol. 4 No. 1 Mei 2013: 551-564
- Risya Maulida Batubara, 2017, Pengaruh penggunaan media sosial dan transfer pengetahuan terhadap kinerja pegawai negeri.
- Rohmadi A. (2016). Tips produktif Ber-social media . Jakarta (ID) : Gramedia
- Sujatmiko, E. (2012). Kamus teknologi informasi dan komunikasi. In Surakarta: PT. Media Aksarra Sinerga Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Wirawan. (2009) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta (ID) : Salemba Empat