

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan terkini memandang pegawai tidak sekedar sebagai sumber daya, namun sebagai modal atau aset suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan (Ihsan et al., 2022).

Keberhasilan organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai melalui peningkatan kinerja pegawainya. Kinerja menggambarkan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan peran atau tugasnya dalam jangka waktu tertentu dan dikaitkan dengan standar tertentu dari organisasi tempat orang tersebut bekerja. Pegawai dengan standar tinggi berkontribusi signifikan terhadap organisasi. Rendahnya tingkat keterampilan dan kompetensi pegawai berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja mereka sendiri, yang pada akhirnya berdampak pada kelangsungan hidup organisasi (Al Utsmani & Sukarno, 2022).

Pengukur kinerja pegawai secara individu yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Robbins, 2015). Kualitas didasarkan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas didasarkan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan atau diselesaikan. Ketepatan waktu didasarkan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu. Efektifitas didasarkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi. Kemandirian didasarkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Komitmen kerja didasarkan tanggung jawab pegawai pada pekerjaan/tugas (Robbins, 2015).

Penelitian dilakukan kepada pegawai non medis non ASN bertujuan untuk mengetahui perbandingan dengan penilaian kinerja ASN yang nilainya terkesan

selalu tinggi. Penelitian ini difokuskan pada pegawai non medis dibandingkan pegawai medis karena beberapa alasan yang berkaitan dengan perbedaan tanggung jawab, keahlian, dan dinamika kerja antara kedua kelompok tersebut. Pegawai non medis dipilih karena berfungsi mendukung operasional rumah sakit secara keseluruhan dalam memastikan segala sesuatunya berjalan dengan lancar.

Berdasarkan data studi pendahuluan yang diperoleh penulis dari kepala sub bidang sdm dan diklat RSUD Linggajati Kuningan diketahui bahwa terdapat kurang optimalnya kinerja pegawai non medis non ASN di rumah sakit tersebut. Hal ini diindikasikan oleh beberapa masalah yaitu adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan SOP, beberapa pegawai terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal, serta beberapa pegawai tidak ada di tempat kerja karena ada keperluan yang tidak terkait dengan pekerjaan (pribadi, keluarga dan lainnya),

RSUD Linggajati Kuningan melakukan penilaian kinerja pegawai pada setiap tahunnya. Parameter penilaian kinerja pegawai non medis non ASN pada RSUD Linggajati Kuningan meliputi beberapa hal sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1
Parameter Penilaian Kinerja Pegawai Non Medis Non ASN
RSUD Linggajati Kuningan

No.	Parameter	Uraian Penilaian
1	Kerajinan	Kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugasnya (usaha mematuhi jadwal kerja dan kehadiran pada hari kerja). Acuan kerajinan pegawai berdasarkan catatan absensi, di luar hak cuti atau izin yang diatur.
2	Kuantitas dan kecepatan	Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan (target atau sasaran yang ditetapkan untuk setiap pegawai).
3	Ketelitian/keakuratan	Kecermatan, kerapian, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja akurat secara meyakinkan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4	Loyalitas	Kesediaan seorang pegawai untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan dinas, yang disertai dengan penggunaan waktu baik yang dijadwalkan maupun tidak, baik dalam ruangan kerja maupun dinas luar untuk kelancaran tugas.
5	Inisiatif	Mampu dan mau meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk kepentingan dinas yang dapat dibuktikan ada

No.	Parameter	Uraian Penilaian
		tidaknya inisiatif dari pegawai dalam memperbaiki hasil kerja, baik diminta ataupun tidak diminta oleh pimpinan.
6	Kerjasama	Kemampuan menjalin hubungan kerja, baik pada unit kerjanya atau dengan unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar kantor dalam melaksanakan tugas kedinasan, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan walaupun bertentangan dengan pendapatnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan besar/kecilnya tingkat kesulitan yang dihadapi, artinya semakin rendah tingkat kesulitannya dalam melakukan penyesuaian diri, maka semakin tinggi nilai yang diperolehnya sehingga mampu tercipta lingkungan kerja kondusif dan harmonis serta bersahabat.

Sumber: RSUD Linggajati Kuningan (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa ada 6 parameter penilaian kinerja pegawai non medis non ASN pada RSUD Linggajati Kuningan yaitu kerajinan, kuantitas dan kecepatan, ketelitian/ keakuratan, loyalitas, inisiatif, dan kerjasama. Skala pengukurannya didasarkan pada predikat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Predikat Penilaian Kinerja Pegawai Non Medis Non ASN
RSUD Linggajati Kuningan

No.	Skor	Predikat
1	125 – 150	Istimewa
2	91 – 124	Sangat Baik
3	76 – 90	Baik
4	61 – 75	Cukup
5	51 – 60	Kurang Baik
6	0 – 50	Tidak Baik

Sumber: RSUD Linggajati Kuningan (2023)

Hasil penilaian kinerja pegawai non medis non ASN dengan perbandingan hasil penilaian kinerja pegawai non medis ASN pada RSUD Linggajati Kuningan selama tahun 2020-2022 dapat disajikan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Pegawai Non Medis
RSUD Linggajati Kuningan Tahun 2020-2022

Predikat	Pegawai Non Medis Non ASN						Pegawai Non Medis ASN					
	2020		2021		2022		2020		2021		2022	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Istimewa	-	-	-	-	-	-						
Sangat Baik	26	26,8	23	23,2	20	20,4	3	17,6	2	11,8	3	17,6
Baik	42	43,3	39	39,4	37	37,8	14	82,4	15	88,2	14	82,4
Cukup	29	29,9	37	37,4	41	41,8	-	-	-	-	-	-
Kurang Baik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Baik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	97	100	99	100	98	100	17	100	17	100	17	100

Sumber: RSUD Linggajati Kuningan (2023)

Tabel 1.3 tersebut menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai non medis non ASN RSUD Linggajati Kuningan tahun 2020-2022 mengalami kecenderungan menurun setiap tahunnya. Dapat dilihat untuk pegawai non medis non ASN berada di kategori sangat baik, baik, dan cukup. Akan tetapi dikategori sangat baik dan baik menunjukkan bahwa selama 3 tahun mengalami fluktuatif, sementara di kategori cukup mengalami peningkatan. Demikian juga hasil penilaian kinerja non medis ASN RSUD Linggajati Kuningan tahun 2020-2022 menunjukkan di kategori sangat baik dan baik mengalami fluktuatif, tetapi tidak ada yang bernilai di kategori cukup. Data ini mendukung fenomena penelitian berupa kurang optimalnya kinerja pegawai non medis non ASN RSUD Linggajati Kuningan. Fenomena tersebut perlu segera diatasi agar tidak menjadi penghambat dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Faktor-faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya kinerja pegawai non medis yaitu beban kerja dan stres kerja yang dimediasi *cyberloafing*.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis menunjukkan adanya perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai non medis non ASN RSUD Linggajati Kuningan. Sebagian pegawai membuka *website*, *social media*, dan bermain *game* ketika jam kerja sedang berlangsung. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan yang sudah diberikan terkadang tidak sesuai dengan yang ditargetkan. Kebanyakan pegawai mampu menerima pekerjaan atau tugas yang

diberikan oleh atasan namun jadi terganggu karena adanya perilaku *cyberloafing* dimana pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan tidak selesai. Beberapa pegawai juga terlihat sedang ber-*selfie* serta menonton *youtube* yang dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda. Oleh karena itu, *cyberloafing* dinilai memiliki dampak negatif yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Munculnya perilaku *cyberloafing* dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja dan stres kerja yang dialami oleh pegawai saat bekerja.

Beban kerja menunjukkan ada terlalu banyak pekerjaan untuk diselesaikan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Pegawai yang beban kerjanya terlalu berat cenderung kurang mampu berkonsentrasi pada pekerjaan dan lebih mungkin untuk melakukan aktivitas yang dapat menghibur diri sendiri. Secara umum untuk melawan perasaan negatif, pegawai biasanya melakukan *cyberloafing* sebagai sebuah strategi (Amalina et al., 2022).

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing* dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yaitu Nugroho & Kuswanti (2023) serta Siswanto et al (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Amalina et al (2022) yang mengindikasikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

Beban kerja menunjukkan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Pegawai sering kali diharuskan memenuhi kewajibannya untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan sehingga merasa terbebani. Tuntutan kerja yang tinggi menimbulkan kelelahan, kebosanan, dan berujung pada menurunnya kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Desnirita & Sari, 2022).

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu Kobis et al (2023) serta Yulianti & Bagis (2023) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Nugroho & Kuswanti (2023) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Chandra & Adriansyah (2017) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Stres kerja menunjukkan keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Ketika pegawai mengalami stres dalam pekerjaan, berbagai upaya dilakukan untuk mengurangi stres tersebut. Perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan yang timbul karena stres kerja, yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melepaskan diri dari stres untuk sementara waktu dan mengurangi emosi negatif yang ditimbulkannya (Amalina et al., 2022).

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* dilakukan oleh Kamila & Muafi (2023) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Amalina et al (2022) bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Secara sederhana stres menunjukkan suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Adapun reaksi pegawai yang stres dalam bekerja antara lain mudah tersinggung, kurang komunikasi, kelelahan mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah fisik, sakit kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan dan lain-lain. Reaksi yang timbul dari stres kerja tersebut dapat berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai (Wijayanti et al., 2021).

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu Chandra & Adriansyah (2017), Al Utsmani & Sukarno (2022) serta Kobis et al (2023) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda ditunjukkan penelitian Wijayanti et al (2021), Ihsan et al (2022), dan Kamila & Muafi (2023) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Cyberloafing menunjukkan kegiatan penggunaan internet yang berkaitan dengan hobi pegawai dan berbagai hiburan lainnya di saat jam kerja. Contohnya seperti mengakses situs sosial (*facebook, instagram, youtube*), membaca berita, mengirim email pribadi, bermain *game online*, menonton video, mengunduh musik, dan kegiatan lainnya yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan pekerjaan. Dampak utama perilaku *cyberloafing* adalah menurunnya kinerja (Ihsan et al., 2022).

Penelitian mengenai pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu

Al Utsmani & Sukarno (2022) yang menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Wijayanti et al (2021), Ihsan et al (2022), Kamila & Muafi (2023), Nugroho & Kuswanti (2023) serta Yulianti & Bagis (2023) yang mengindikasikan *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena penelitian dan *research gap* yang telah dipaparkan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan *cyberloafing* sebagai variabel mediasi (intervening). Oleh karena itu, peneliti menentukan judul penelitian dalam karya ilmiah skripsi ini yaitu **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Cyberloafing* dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Pegawai Non Medis RSUD Linggajati Kuningan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah disajikan sebelumnya maka peneliti dapat menyusun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing*?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *cyberloafing*?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *cyberloafing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat menentukan yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing*.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *cyberloafing*.
7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *cyberloafing*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai aplikasi teori-teori yang didapatkan di perkuliahan khususnya mengenai manajemen SDM kaitannya dalam pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *cyberloafing* dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adanya kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak terkait dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. RSUD Linggajati Kuningan, dapat memberikan manfaat sebagai informasi dan masukan bagi lembaga yang diteliti dalam meningkatkan kinerja pegawainya melalui beban kerja dan stres kerja yang dimediasi oleh *cyberloafing*.
2. Peneliti Selanjutnya, dapat dijadikan sebagai dasar dan tambahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama pada objek dan lingkup penelitian yang berbeda, dimana penelitian mengenai kinerja pegawai ini terbatas pada variabel beban kerja, stres kerja, dan *cyberloafing*.
3. Peneliti, dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti agar dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan. Selain itu, peneliti dapat membandingkan antara teori yang diperoleh dan praktek yang terjadi di lapangan khususnya terkait teori manajemen sumber daya manusia.