

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa besar organisasi mengelola berbagai hal yang terkait dengan sumber daya manusia. Jika organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya, maka produktivitas dan kinerja pegawainya akan terus meningkat, sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai sesuai apa yang diinginkan organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap tahap kegiatan yaitu perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan, sehingga dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena hal tersebut merupakan pemeran utama pendayagunaan sumber-sumber lain. Bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja semuanya tidak berarti tanpa ditunjang Sumber Daya Manusia yang ada seperti pegawai yang terampil dan mempunyai dedikasi tinggi dari masing-masing anggota organisasi atau perusahaan.

Adapun salah satu kantor yang memiliki sumber daya manusia didalamnya, yang memiliki hubungan antar satu pegawai dengan pegawai lainnya yaitu Kementerian Agama Kabupaten Kuningan. Kementerian Agama Kabupaten Kuningan memiliki tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam dunia kerja, karena itu akan menunjukkan kemampuan pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam menjalankan pekerjaan, setiap orang memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja tanpa adanya diskriminasi, sehingga dengan adanya perlakuan dan kesempatan yang sama, setiap pegawai atau karyawan akan senang dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan, maka kinerja yang baik pun akan

tercipta. Dalam dunia kerja juga tidak luput dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya yakni *locus of control* bisa diartikan pusat pengendalian pada dirinya atau juga pengendalian dari orang lain. Faktor lain yang juga berpengaruh akan suatu kinerja perusahaan atau organisasi yaitu *organizational commitment*. *Organizational commitment* bisa dikatakan perspektif perilaku yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai.

Internet merupakan salah satu pusat informasi yang bisa diakses diberbagai tempat. Internet menjadi salah satu kebutuhan dasar masyarakat Indonesia saat ini khususnya para pebisnis, pegawai, mahasiswa maupun seorang siswa, dikarenakan sebagian aktivitasnya masih dilakukan secara virtual. Dalam dunia kerja, internet memberikan dampak positif guna membantu produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Namun tidak menutup kemungkinan hal tersebut bisa dimanfaatkan para pegawai untuk melakukan perilaku yang tidak berkaitan dengan *job desk*, hal tersebut biasanya disebut perilaku *cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai dalam penggunaan internet selama jam kantor dan aktivitas tersebut tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2015) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja) yaitu prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu unsur yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan ketika kinerja pegawai lebih tinggi atau lebih baik, tetapi ketika kinerja pegawai rendah atau dibawah standar, aktivitas yang dijadwalkan tidak akan berjalan sesuai rencana dan organisasi akan berjuang untuk mencapai tujuannya. Menurut Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, tujuan penelitian

kerja PNS adalah untuk memastikan objektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Aspek penilaian prestasi kerja dan nilai pelaksanaan pekerjaan masuk dalam daftar faktor penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tabel 1.1

Unsur-Unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Unsur Penilaian Pekerjaan
1.	Orientasi Pelayanan
2.	Integritas
3.	Komitmen
4.	Disiplin
5.	Kerjasama
6.	Kepemimpinan

(Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011)

Berdasarkan Tabel 1.1 disebutkan ada 6 unsur yang meliputi penilaian pelaksanaan pekerjaan, seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan.

Tabel 1.2

Nilai Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Nilai	Kata Sifat
1.	> 91	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang

(Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011)

Unsur-unsur pada Tabel 1.1 tersebut akan dicocokkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang selanjutnya diberi penilaian dengan Tabel 1.2.

Kinerja yang tinggi mencerminkan keadaan pegawai yang dapat bekerja dengan baik, penuh tanggungjawab serta konsentrasi untuk bekerja, dan dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya. Oleh karena itu, maka suatu kantor harus lebih memperhatikan mengenai motivasi, serta perlakuan yang sama dalam bekerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal, dengan demikian tujuan dari instansi dapat tercapai. Namun pada kenyataannya kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan belum berjalan sesuai harapan. Hal ini terlihat pada sasaran kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan, adapun rekapitulasi sasaran kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Sasaran Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan
Tahun 2020 - 2022

Kriteria	2020		2021		2022	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat Baik	20	29%	15	22%	10	15%
Baik	30	43%	30	43%	25	35%
Cukup	20	29%	25	35%	35	50%
Kurang	-	-	-	-	-	-
Jumlah	70	100%	70	100%	70	100%

(Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan, 2023)

Berdasarkan hasil tabel 1.3 terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu penilaian kinerja pada capaian SKP yang kurang baik dari tahun 2020 sampai 2022. Dari data yang dihimpun pada tabel dan gambar yang disajikan di atas setiap tahun nya, jumlah penilaian kinerja pegawai yang mengalami penurunan terus bertambah, di tahun 2021 mencapai 35% atau sebanyak 25 orang, kemudian di

tahun 2022 mencapai 50% atau sebanyak 35 orang, dan pada tahun 2022 merupakan penurunan penilaian kinerja pada capaian SKP yang paling tinggi yaitu sebesar 50% atau sebanyak 35 orang. Dan bahkan pada tahun 2022 pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan hanya ada 10 orang yang mencapai nilai Sangat Baik. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawainya pada capaian kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan yang mengakibatkan tidak tercapainya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari tahun ke tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan mengalami permasalahan yaitu pada kinerja pegawai.

Masalah internal karyawan dan faktor tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Keterampilan khusus individu, usia, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, perilaku kerja, serta kecerdasan (IQ), adalah contoh variabel internal. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu atau tidaknya seseorang mengontrol nasib (*destiny*) atau peristiwa-peristiwa (*event-event* dalam kehidupannya berada dibawah control dirinya. Pendapat diatas juga diperkuat oleh (Rahayuningsih & Yuniato, 2016) yang mengatakan bahwa *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Menurut (Abid *et al.*, 2021), bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah *locus of control* yang dapat didefinisikan sebagai pusat kendali terhadap dirinya sendiri ataupun juga kendali oleh individu lainnya. *Locus of control* adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup (Malik *et al.*, 2017).

Modise dan Patient (2017) mereka yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan *locus of control* internal yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya. Studi yang

dilakukan oleh Wahyuni dkk. (2016) menyatakan bahwa internal *locus of control* yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Di dalam *locus of control* ada pandangan ataupun persepsi, kemampuan dalam memiliki kendali ataupun mengendalikan, tanggung jawab karena segala peristiwa yang berlangsung didalam kehidupan individu dan kemampuan menetapkan nasib sendiri. Selain *locus of control*, karyawan juga harus mematuhi jadwal kerja agar dapat bekerja lebih efisien (Wahyuni *et al.*, 2020).

Lingkungan perusahaan menjadi lebih kompetitif di era globalisasi sekarang ini. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus mampu tumbuh secara aktif ke depan. Sumber daya manusia harus terdiri dari orang-orang yang terdidik yang siap belajar dan berusaha keras untuk mencapai potensi penuh mereka. Akibatnya, sumber daya yang dibutuhkan saat ini adalah pembelajar teknologi yang aktif, cepat dan tanggap terhadap perubahan teknologi.

Dalam mendukung kinerja pegawai saat ini, teknologi merupakan hal yang sangat penting untuk digunakan. Teknologi tersebut adalah keberadaan fasilitas komputer, penggunaan waktu yang tidak produktif sehingga kegiatan *cyberloafing* termasuk kegiatan yang dapat merugikan perusahaan jika dilakukan dengan berlebihan. Karyawan yang terlibat dalam aktivitas *cyberloafing* dikategorikan sebagai perilaku indisipliner, dan penurunan kinerja mereka adalah akibat dari ketidakmampuan mereka untuk fokus pada pekerjaan dan aktivitas *cyberloafing* mereka.

Menurut Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2019 pengguna internet didominasi oleh para pekerja. Menurut survei yang dilakukan oleh APJII pada tahun 2019, ASN menggunakan 89,9%, pegawai BUMN menggunakan internet 88%, karyawan swasta 82,3%, ASN honorer 79,9%, wirausaha menengah 74,9%, buruh pabrik 71,6% untuk pekerjaan. Jadi peluang besar pegawai PNS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan untuk melakukan *cyberloafing*.

Selain itu, penelitian (Paramita & Wahyuni, 2021), menunjukkan bahwa pengaruh perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menurut (Wahyuni *et al.*, 2020) perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian (Budiarti & Paramita, 2020) perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Organizational commitment atau komitmen organisasi adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai karena berdampak pada banyaknya pekerja yang keluar dari perusahaan dan dikaitkan dengan kinerja karena orang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya cenderung tumbuh secara pribadi dan bekerja lebih keras untuk menumbuhkannya.

Penelitian pada *organizational commitment* menunjukkan bahwa penelitian tentang pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai sebelumnya pernah dilakukan oleh (Tranggono & Kartika, Pamungkas dan Palupiningdyah, Kristine 2020) komitmen organisasi telah terbukti memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. menunjukkan bahwa peningkatan atau peningkatan keterlibatan organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan dan sebaliknya. Sitorus *et al.*, (2019), dan (Muhtarom *et al.*, 2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan karyawan untuk menggunakan internet akan memiliki makna lain apabila dimanfaatkan dengan salah, seperti melakukan tindakan *cyberloafing* (Desnirita dan Sari, 2022). Kurangnya kontrol diri dan adanya tindakan *cyberloafing* dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas seorang karyawan serta perusahaan (Olajide *et al.*, 2018). Sehingga dapat diartikan bahwa kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat sedang bekerja (Ernawati *et al.*, 2021). Penelitian (Gökçearsan *et al.*, 2018) mengemukakan bahwa pengaruh perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, perilaku *cyberloafing* terjadi akibat dari adanya stres kerja yang dialami karyawan. Sehingga, karyawan memerlukan waktu untuk healing atau melepas penat atau sekedar menghilangkan kebosanan agar energi positif karyawan kembali (Lim,

2019). Karyawan yang memiliki perasaan bahagia serta semangat, dapat bekerja lebih optimal yang akhirnya akan berpengaruh kepada kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian menurut (Wahyuni, at al., 2020) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan salah satu faktor dari faktor - faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya produktivitas perusahaan akibat dari pemakaian internet yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan yang terjadi

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Locus of Control*, *Organizational Commitment*, dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh *locus of control*, *organizational commitment*, dan perilaku *cyberloafing* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan fakta empiris yang dapat menjelaskan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan.

2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, *organizational commitment*, dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan *locus of control*, *organizational commitment*, dan perilaku *cyberloafing* berdampak pada kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dalam membuat keputusan atau kebijakan yang menyangkut dengan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang fokus terhadap penelitian tentang kinerja dengan variabel yang muncul yaitu *locus of control*, *organizational commitment*, dan perilaku *cyberloafing*.