

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, perusahaan dan lembaga pelayanan jasa harus memberikan pelayanan terbaik untuk memenuhi kebutuhan penerima jasa yang semakin kompleks. Meningkatkan kinerja organisasi dapat dicapai dengan peningkatan sumber daya manusia melalui standar penerimaan yang ditingkatkan. Manajemen saat ini dihadapkan pada tantangan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, dengan menyadari bahwa sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam kesuksesan perusahaan atau lembaga Grady dan Lumintang (2016:4).

Kinerja Pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja yang baik harus bisa dicapai oleh setiap pegawai agar melampaui hasil kerja yang diinginkan, memberikan layanan yang terbaik, berkontribusi yang baik untuk perusahaan, disiplin dan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Untuk itu penilaian kinerja sangat penting dilakukan agar dapat melihat sejauh mana keberhasilan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan termasuk pada pemerintahan.

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik adalah suatu keharusan agar pemerintah dan pembangunan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan optimalisasi kinerja pegawai, yang berdampak positif pada pelayanan publik dan pencapaian tujuan instansi. Tanggung jawab ini didasarkan pada keberhasilan karyawan, yang menjadi landasan bagi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, kesuksesan organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Menurut Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penilaian Kinerja, tujuan penilaian Kinerja

PNS adalah untuk memastikan objektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir.

Pencapaian kinerja yang maksimal akan menggambarkan sejauh mana visi dan misi target sasaran dari organisasi dapat terwujud yang keseluruhannya tertuang ke dalam strategi planning suatu organisasi. Termasuk organisasi pemerintah yang sejak memasuki era reformasi ini, sangat di tuntut agar semua lembaga-lembaga pemerintah baik pusat maupun daerah, harus mampu mewujudkan kinerja yang baik. Salah satu nya adalah dinas pemuda olahraga dan pariwisata kabupaten kuningan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan kewenangan di bidang pendidikan. Pada tahun 2020 sampai 2022 jumlah Pegawai Dinas pemuda olahraga dan pariwisata kabupaten kuningan Berjumlah 63 Pegawai, dimana beberapa dari pegawai tersebut sudah berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Akan tetapi Setiap tahunnya terjadi penurunan Jumlah pegawai dikarenakan pegawai tersebut pensiun serta di pindah tugaskan.

Dinas pemuda olahraga dan pariwisata kabupaten kuningan merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang pemuda, olahraga dan pariwisata dengan demikian, adapun tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azasotonomi dan tugas pembantuan di bidang pemuda, olahraga dan pariwisata ekonomi kreatif yang memiliki fungsi antara lain : perumusan kebijakan, penyelenggara urusan pemerintah, pembinaan dan pelaksanaan tugas, penyelenggara kesekretarian dinas, dan melaksanakan tugas lain yang diberikan walikota atau wakil wali kota sesuai tugas dan fungsinya. Untuk itu kinerja karyawan penting bagi suatu kedinasan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok organisasi baik secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi besar kecilnya keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan atau instansi (Handayani & Dauliy', 2021). selain itu kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan, kinerja dapat dinilai dengan dilakukannya suatu perusahaan untuk

mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja (Arianty et al., 2016).

Tabel 1.1

Standart Penilaian Kinerja

No.	Nilai	Kata Sifat
1.	> 91	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	< 50	Sangat 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 kenyataanya kinerja pegawai di Dinas pemuda olahraga dan pariwisata kabupaten kuningan. Masih belum cukup baik seperti data penilaian 3 tahun terakhir terlihat dalam tabel berikut:

Table 1.2
Aspek penilaian SKP (Sasaran kinerja pegawai)
Tahun 2020 – 2022

NO	ASPEK PENILAIAN	NILAI PRESENTASE PERTAHUN		
		2020	2021	2022
1	ORIENTASI PELAYANAN	81%	79%	79%
2	INTEGRASI	80%	84%	81%
3	KOMITMEN	81%	81%	80%
4	DISIPLIN	85%	80%	81%
5	KERJASAMA	90%	80%	80%
6	KEPEMIMPINAN	80%	80%	80%
NILAI RATA-RATA		82,83%	80,66%	80,02%

Sumber :data yang di olah Dinas Pemuda,Olahraga dan Pariwisata

Kab.Kuningan

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata aparatur pemerintah pada Dinas pemuda olahraga dan pariwisata Kabupaten Kuningan cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya. Dengan memperoleh nilai pada tahun 2020 sebanyak 82,83%, tahun 2021 sebanyak 80,66%, dan pada tahun 2022 sebanyak 80,02%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai di dinas pemuda olahraga dan pariwisata belum cukup baik, Oleh karena itu untuk menghasilkan karyawan yang sesuai dengan keinginan Perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki perilaku yang terampil, handal, dan berdaya saing dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan perilaku *cyberloafing*, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan. Internet tidak hanya memberikan dampak yang positif dalam dunia pekerjaan, namun juga bisa menimbulkan dampak negatif

khususnya pada pegawai. Hiburan juga dapat ditemukan di internet seperti sosial media, *market place*, dan game online. Dengan adanya hal tersebut membuat pegawai bisa menggunakan internet untuk kegiatan pribadi pada waktu jam kerja, yang seharusnya waktu jam kerja bisa digunakan mengakses internet untuk kepentingan pekerjaan. Pegawai bisa melalaikan kewajiban dalam tugas pekerjaannya jika terlalu sering mengakses internet untuk keperluan personal. Pekerjaan yang terbengkalai bisa mempengaruhi tujuan suatu perusahaan tidak terealisasi. Penggunaan email dan internet organisasi tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja bisa di sebut *cyberloafing* (Ihsan et al., 2022).

Pengaruh dari penggunaan komputer dan internet ternyata juga memiliki dampak negatif, salah satunya yaitu menurunkan produktivitas masyarakat terutama individu yang bekerja sebagai pegawai. Tersedianya fasilitas internet dan komputer yang memberi harapan dapat meningkatkan kualitas pada kinerja pegawai ternyata telah disalahgunakan oleh para pegawai. Mengakses internet di tempat kerja merupakan hal yang umum bagi karyawan, hal ini dilakukan oleh karyawan dikarenakan mereka terbiasa untuk mengakses internet untuk menghibur mereka saat bekerja serta tujuan pribadi lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain perilaku *cyberloafing* adalah kepemimpinan. Menurut (Nur Azijah et al., 2024) kepemimpinan merupakan kemampuan pribadi yang sanggup mendorong dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu berdasarkan akseptansi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki kekhususan yang tepat pada situasi khusus. Kepemimpinan memiliki peranan sangat penting dalam sebuah pekerjaan karena dengan kepemimpinan yang baik akan dapat mengarahkan, menggerakkan dan mengawasi pegawai di sebuah organisasi ke arah yang lebih baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga cepat dan sesuai dengan tujuan.

Kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam hal ini kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan saja namun juga dilihat dari

cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya.

Faktor yang berikutnya yaitu ada lingkungan kerja. Menurut (Hasdiana, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Hal ini menandakan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja pegawainya, seperti memastikan dan meningkatkan kebersihan, kualitas pencahayaan, ventilasi, perlengkapan keamanan dan lain-lain. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih kurang stabilnya kinerja pegawai dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kab. Kuningan. ini disebabkan oleh *cyberloafing* atau bisa disebut juga perilaku menyimpang pada pegawai, kepemimpinan yang kurang disukai oleh pegawai yaitu kepemimpinan yang otoriter atau bersikap seenaknya untuk menyuruh atau memerintah para bawahan dan adanya penggantian kepemimpinan setiap periode mengakibatkan hubungan yang baru antara pemimpin dengan kinerja sehingga kebijakannya kepemimpinan berganti-ganti mengakibatkan kinerja pegawainya menurun. Serta faktor lingkungan kerja yang masih kurang nyaman contohnya layout ruangan masih disekat-sekat sehingga menyebabkan satu ruangan sempit dan kurangnya ventilasi udara. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selesai tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau kualitas pekerjaan tidak sesuai dengan standar karena kurangnya pengawasan oleh atasan menyebabkan kinerja yang diharapkan oleh pimpinan menjadi tidak tercapai.

Banyak penelitian terdahulu yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku *cyberloafing*, kepemimpinan dan lingkungan kerja, akan tetapi masih menghasilkan temuan yang berbeda-beda antar penelitian. Dalam penelitian (Sitorus, et al. 2019) menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan. Namun demikian hasil penelitian (Muhammad Ihsan, et al. 2022) menyatakan bahwa Perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya.

Dalam penelitian Afandi & Bahri (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayasa (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Penelitian (Dian et al. 2018), mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian dari (Suharno, et al. 2016) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka menarik untuk dilakukan penelitian tentang "**Pengaruh Perilaku *Cyberloafing*, kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**" (Survei Pada Pegawai Dinas pemuda olahraga dan parawisata Kab.Kuningan)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ?
4. Bagaimana pengaruh perilaku *cyberloafing*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari peneliti mengadakan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perilaku *cyberloafing*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibedakan atas 2 mamfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberi tambahan wawasan serta kajian mengenai pengaruh perilaku *cyberloafing*, kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja pegawai. Serta memperkaya khasanah penelitian yang ada dan dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian berikutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan-masukan yang mungkin dapat diterapkan instansi.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan peneliti untuk memperdalam pengalaman di bidang manajemen sumber daya manusia dalam implementasi atas teori yang telah didapat.