

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era revolusi *society 5.0* saat ini yang semakin berkembang, perubahan dalam cara bekerja dan berinteraksi antar pegawai menjadi suatu yang tak terhindarkan. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi atau institusi sangat bergantung pada kualitas SDM atau pegawainya Sutrisno (2016). Salah satu indikator kualitas SDM yang berkualitas tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai, Semakin baik kinerja pegawai maka semakin tinggi pula peluang keberhasilan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan (Armstrong & Taylor, 2023).

Kinerja pegawai menjadi salah satu pendorong bagi keberhasilan suatu intansi atau organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang di berikan Indriyati (2022). Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi intansi atau organisasi Rivai (2021). Suatu organisasi atau intansi harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting pada sebuah organisasi atau intansi, semakin baik kinerja atau prestasi kerjanya maka semakin baik pula organisasi atau intansi tersebut serta Kinerja merupakan perilaku yang diberikan seseorang terhadap hasil kerjanya yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran tugas dan tanggung jawab yang didasarkan pada kemampuan dedikasi, pengalaman dan waktu yang digunakan Rivai (2021) dan (Hasibuan 2008).

Utami et al (2024) Kinerja merupakan hasil kerja keras yang di lakukan seseorang yang memiliki hubungan yang kuat pada suatu intansi atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi atau intansi. Syamsir Torang (2013) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) merupakan kualitas atau kuantitas kerja individu atau kelompok dalam organisasi dalam melakukan dan melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawab yang berpedoman

pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dari organisasi atau suatu instansi. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka organisasi tersebut secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan untuk keberhasilan organisasi atau instansi tersebut.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan memiliki tugas utama memberikan pelayanan kepada pencari pekerjaan dan perusahaan. Masalah ketenagakerjaan menjadi kompleks pada pembangunan ekonomi. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan berperan dalam memfasilitasi antara pencari kerja dan menyediakan lowongan pekerjaan yang ada dan membutuhkan dengan kualifikasi dan kriteria yang sesuai untuk mencegah dampak negative sosial. Maka dari itu diperlukan kinerja yang baik dari pegawai untuk melayani masyarakat. Dalam prosedur penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan. Digunakan standar yang menjadi ukuran penilaian kinerja pada PP No.30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai (ASN). Berikut standar kategori penilaian.

Tabel 1. 1
Standar Keterangan Kategori Penilaian

No	Nilai	Kriteria
1	91 - 100	Sangat baik
2	76 -90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	<60	Kurang

(Sumber: PP Nomor 30 Tahun 2019)

Tabel 1.1 sebagai indikator kategori penilaian kinerja pegawai dari tahun 2021-2024. Standar nilai kinerja Pegawai yang diatur oleh pemerintah melalui PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara ASN. Dari Kategori Penilaian tersebut terdapat indikator penilaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan sebagai penilaian setiap kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2
Indikator Penilaian Kinerja

No	Indikator Penilaian Kinerja
1	Orientasi Pelayanan
2	Integritas
3	Kerjasama
4	Komitmen
5	Disiplin
6	Kepemimpinan

(Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan)

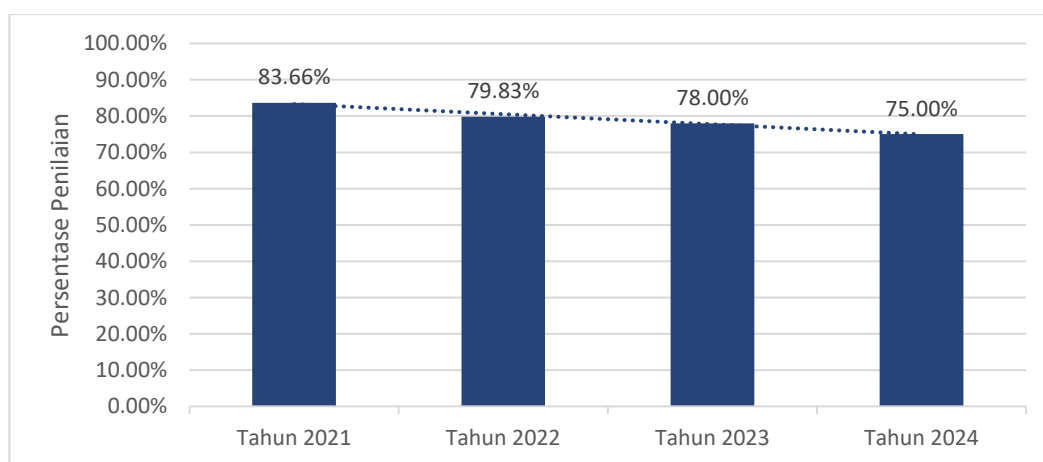
Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa indikator penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan terdiri dari 6 indikator. Indikator ini diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN.

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Laporan Rata - Rata Sasaran Penilaian Kinerja
Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan
Tahun 2020 -2023

Unsur penilaian	Tahun 2021 47 orang		Tahun 2022 43 orang		Tahun 2023 41 orang		Tahun 2024 39 orang	
	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
Orientasi Pelayanan	84.00	Baik	78.00	Baik	80.00	Baik	75.00	Cukup
Integritas	81.00	Baik	80.00	Baik	75,00	Cukup	75.00	Cukup
Kerja Sama	90.00	Baik	83.00	Baik	75,00	Cukup	75.00	Cukup
Komitmen	82.00	Baik	81.00	Baik	80.00	Baik	75.00	Cukup
Dispilin	84.01	Baik	80.00	Baik	79.00	Baik	75.00	Cukup
Kepemimpinan	81.05	Baik	80.00	Baik	80,00	Baik	75.00	Cukup
Rata - Rata	83,66	Baik	80,23	Baik	78,16	Baik	75,00	Cukup
Kategori	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
Sangat Baik	-		-		8 Orang		-	
Baik	47 Orang		43 Orang		33 Orang		-	
Cukup	-		-		-		39 Orang	
Kurang	-		-		-		-	

(Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan 2021-2024)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas pada rekapitulasi laporan dari sasaran kinerja pegawai (SKP) Tahunan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan dari tahun 2021-2024 masih menunjukkan hasil yang belum optimal pada pencapaian hasil kerja pegawai. Dapat dilihat Pada indikator penilaian kinerja tersebut adanya penurunan kinerja dari tahun 2021-2024 dan dapat dilihat dari data diatas setiap indikator mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Sehingga pegawai yang memiliki penilaian kinerja yang sangat baik semakin menurun. Hal tersebut apabila dibiarkan akan sangat tidak baik bagi intansi tersebut.



(Sumber: Hasil olah data peneliti 2025)

Gambar 1. 1 Rekapitulasi laporan Sasaran Penilaian kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan rekapitulasi capaian penilaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan, Diindikasi pada pengamatan tersebut dapat dilihat adanya masalah dan belum tercapainya target pada pegawai yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai intansi tersebut dari tahun 2021-2024.

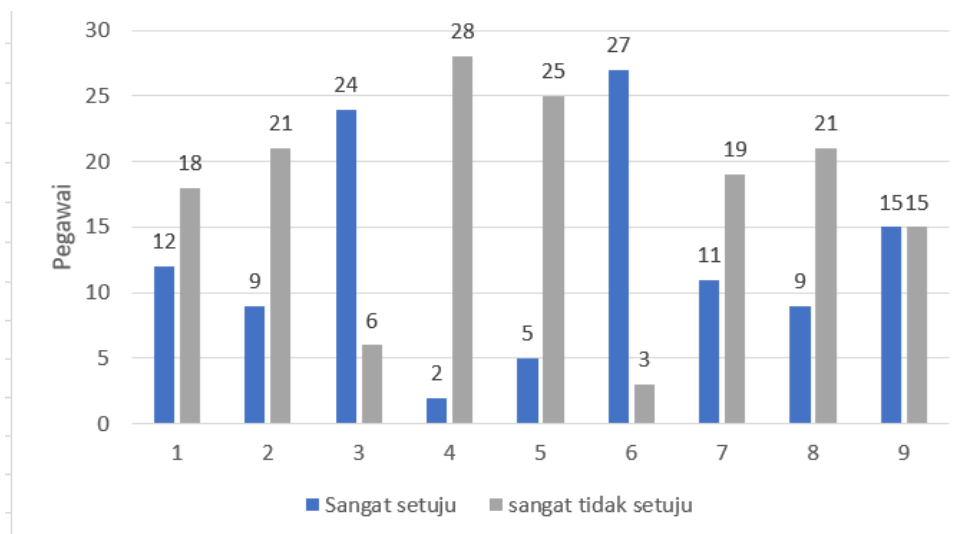
Hal ini bisa dilihat dari rata rata penilaian kinerja pada capaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) semakin menurun, penilaian pada SKP mengacu pada peraturan pemerintah melalui PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai. Dari seluruh unsur penilaian yang dilakukan. Yang dilakukan Pada penilaian kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan. Dari Standar nilai kinerja p yang diharapkan oleh pemerintah diatur melalui PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai. Bahwasanya Pemerintah

menetapkan nilai kinerja minimum Pegawai pemerintahan dengan nilai 76 (Baik) dalam skala penilaian kinerja, pemerintah mengharapkan ASN dapat mencapai nilai 90 (Baik). Pegawai dengan nilai ini sudah memenuhi standar yang diharapkan pemerintah. Dan jika mencapai nilai 91 – 100 (Sangat Baik) — Hasil kinerja ini sangat baik dan melampaui target yang ditetapkan PP dengan nilai ini berpeluang besar untuk menerima penghargaan, bonus kinerja, atau bahkan promosi jabatan namun pada kenyataannya capaian hasil kinerja tersebut belum memenuhi target yang sudah ditetapkan. Peneliti juga melakukan pra-survey penelitian untuk memastikan kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, peneliti mengajukan 9 pernyataan kepada 30 responden pegawai, yaitu:

Tabel 1. 4
Daftar pernyataan pra-survey penelitian variabel kinerja pegawai

No	Topik	Pernyataan	Jawaban			
			Sangat Setuju (SS)		Sangat Tidak setuju (STS)	
			Total	%	Total	%
1	Kualitas	Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.	12	40%	18	60%
		Bekerja sesuai dengan harapan intansi.	9	30%	21	70%
		Mengecek ulang pekerjaan yang sudah selesai.	24	80%	6	20%
2	Kuantitas	Bekerja sesuai dengan target dinas.	2	7%	28	93%
		Mampu memenuhi target yang telah ditetapkan lembaga pemerintah.	5	17%	25	83%
		Memastikan setiap detail pekerjaan.	27	90%	3	10%
3	Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	11	37%	19	63%
		Selalu memastikan untuk datang ke kantor tepat waktu setiap hari.	9	30%	21	70%
		Pulang dari kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	15	50%	15	50%

(Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025)



(Sumber : Hasil olah data pra-survey oleh penulis 2025)

Gambar 1.2 Grafik Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai

Setelah melakukan pra-penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan kepada 30 responden, Bisa dilihat berdasarkan tabel 1.4 dan gambar 1.2 yaitu data hasil pra-survey mengenai kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan dengan memberikan pilihan jawaban sangat setuju dan sangat tidak setuju, dari pra-survey menunjukkan masih banyaknya mayoritas responden yang menunjukkan tidak setuju pada pernyataan yang diberikan, hal tersebut dapat diindikasikan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Kuningan belum menunjukkan hasil yang optimal pada kinerja pegawainya, serta dengan data sasaran kinerja pegawai pada (SKP) Tahunan pegawai juga masih menunjukkan hasil kinerja yang belum sesuai dengan target yang diharapkan, hal tersebut jika terus dibiarkan akan berdampak buruk pada instansi tersebut dan dapat dilihat dari data pra-survey diatas yang masih menunjukkan permasalahan kinerja dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang masih relatif rendah, jika dipersepsikan untuk lembaga pemerintahan. Untuk mencegah kondisi kinerja sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan semakin menurun dibutuhkan analisis, solusi dari berbagai faktor untuk mengatasi permasalahan tersebut yang menyebabkan kinerja belum optimal dan belum mencapai target yang diharapkan..

Masalah terkait kinerja pegawai dapat diidentifikasi dari beberapa faktor yang menyebabkan kondisi tersebut terjadi pada instansi pemerintahan sekalipun, beberapa diantaranya adalah lingkungan kerja. bahwa lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar, karena lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya Nabawi (2019). Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta sarana/fasilitas kantor sebagai penunjang kinerja pegawai seperti sarana untuk pelayanan dan ruang tunggu yang nyaman, serta kondusifitas lingkungan kerja buruk menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif pada pegawai (Khairiah & Revida, 2024).

Selain kondusifitas dan fasilitas yang harus memadai, kinerja pegawai dapat dipengaruhi juga dari baik dan tidaknya pengawasan yang dilakukan, pengawasan dapat mempengaruhi kinerja. Pengawasan oleh pimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai. Pengawasan menjadi faktor penting dalam penilaian kinerja pegawai untuk memperhatikan serta melakukan evaluasi. Pengawasan yang berbasis pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan mereka wewenang dan tanggung jawab yang lebih luas, serta memberikan dukungan dalam proses pengambilan keputusan (Hendaryan & Widiyanto, 2022).

Pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan Memberikan dampak positif terhadap kinerja, namun hal ini juga perlu di waspadai pada faktor lain yang berpengaruh pada kinerja diantaranya adalah perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* menjadi hal yang dapat mengganggu pada kinerja pegawai. Seperti personal komunikasi, informal browsing atau untuk *online transaction* dan *online entertainment*. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai, Setyanto & Ribhan (2024). Perlu ada upaya untuk mengurangi perilaku ini agar kinerja pegawai di tempat kerja dapat ditingkatkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirza at all (2019) mengungkapkan bahwa 63% pekerja terlibat dalam aktivitas *cyberloafing*. Hal ini menunjukkan perilaku yang kontraproduktif dan berpotensi merugikan pada

organisasi dan memberikan dampak buruk pada kinerja pegawai (Soleman et al., 2024).

Didukung dari *reaserch gap* dan dari Beberapa penelitian terdahulu menemukan perbedaan temuan dan inkonsistensi dalam variabel antar peneliti, Sejalan dari hasil penelitian Prayuda (2024) menyatakan bahwa Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja yang menunjukkan semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerjanya terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitan dari Sabilalo (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang diukur dari indikator musik ditempat kerja sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Sejalan dari penelitian Ardiana & Jamaludin (2024) mengungkapkan bahwa pengawasan secara langsung memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan semakin baik pengawasan semakin baik pula kinerja karyawan. Pada hasil penelitian Aida et al (2023) menyebutkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Pada Komang et all (2023) menyebutkan bahwa pengawasan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Serta menurut Syamsir et al (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bahwa peningkatan pengawasan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Sejalan Dengan hasil penelitian Setyanto & Ribhan (2024) *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan menyimpulkan bahwa jika pegawai melakukan perilaku tindakan *Cyberloafing* akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai dan semakin tinggi nilai *Cyberloafing* maka kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah atau menurun. Sedangkan Pada hasil penelitian Ahmad Dahlan et al. (2023) *Cyberloafing* memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan, karena membantu mengurangi stres dan kelelahan, memungkinkan karyawan untuk memulihkan energi, Tingkat *cyberloafing* yang lebih tinggi berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik, sementara tingkat yang lebih rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sedangkan pada

penelitian Soleman et al (2024) Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pengukuran pada penelitian ini membedakan gender laki-laki dan perempuan dan Terdapat perbedaan dalam rata-rata kinerja pegawai antara kelompok responden laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan fenomena yang telah diidentifikasi, terdapat celah penelitian dan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang menjadi perhatian, khususnya dalam memahami sejauh mana pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi yang memerlukan penguatan bukti empiris. Hal ini menegaskan perlunya kajian lebih lanjut untuk memperjelas temuan-temuan yang ada, terutama dalam konteks perubahan struktural dan perkembangan teknologi yang terus berlangsung. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan dengan menggunakan Teori Perilaku Organisasi *Behavior Organizational Theory* pada penelitiannya terhadap kinerja pegawai. Serta kebaruan perbedaan periode penelitian sebelumnya dan dengan skala pengukuran responden yang berbeda. Fokus ini memberikan perspektif baru terhadap dinamika lingkungan kerja, pengawasan dan *cyberloafing* dalam memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di era kerja digital saat ini. Dengan mengeksplorasi perubahan pola kerja dari transformasi teknologi dan adaptasi organisasi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam memahami perilaku kerja digital yang semakin relevan. Berdasarkan hasil observasi awal, wawancara langsung, dan data-data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan, maka dari itu saya tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN DAN PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan *Cyberloaafing* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan?
3. Bagaimana Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan?
4. Bagaimana Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh Lingkungan kerja, Pengawasan dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan

1.4 Batasan Penelitian

Adapun batasan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Masalah yang diteliti hanya di batasi pada lingkungan kerja, pengawasan dan *cyberloafing* terhadap kinerja.
2. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian di harapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya pada sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, pengawasan, dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis.

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan sebagai bahan masukan pada instansi tersebut.

3. Manfaat kebijakan

Gambaran dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Kuningan.