

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Di era saat ini perkembangan terjadi begitu besar-besaran di berbagai sektor, salah satunya yang paling banyak mengalami perkembangan adalah teknologi. Perkembangan teknologi sangatlah pesat, dengan cepatnya kemajuan teknologi perlu ditunjang dengan kebutuhan internet yang menjadi bagian dari hal yang diperlukan untuk menjalankan teknologi tersebut. APJII (2018) menyebutkan pengguna internet di Indonesia 171,17 juta penduduk. Franedy (2019) ini jika di persentasekan adalah 64,8% total penduduk Indonesia. Dalam perkembangannya, internet juga memiliki banyak hal yang mendorong pekerjaan di masa sekarang, maka diharapkan dengan adanya internet dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah proses yang dilakukan dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan visi serta misi perusahaan yang telah ditetapkan. Guest (2002) menyatakan jika ada keterkaitan antara kinerja dengan sumber daya manusianya, dengan pedoman ini, bahwa hal yang dapat menjadi indikator yang dapat menunjang kinerja berasal dari SDM perusahaan tersebut. Peningkatan kinerja pada karyawan selaku sumber daya manusia, membantu organisasi untuk dapat berkembang dan meningkat dalam lingkungan persaingan bisnis yang kondisinya tidak/belum tentu stabil. Pada perkembangannya, karena perusahaan menyadari peranan penting karyawan, sehingga perusahaan berusaha untuk menalakan metode yang dianggap tepat untuk digunakan oleh perusahaan. Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berdampak positif terhadap kinerja, maka perusahaan harus memilih metode yang tepat untuk menjaga kestabilan perusahaan. Lu dan Hung (2011) keputusan bisnis yang lebih baik diperlukan agar kinerja dalam perusahaan dapat stabil sehingga selalu efektif dan efisien.

Kinerja karyawan tidak selalu dalam kondisi stabil banyak hal yang dapat menjadi faktor penyebabnya, entah itu faktor internal perusahaan seperti kepuasan kerja karyawan terhadap aspek aspek yang diperlukan dalam pekerjaan, ataupun komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan yang tentu seiring berjalannya waktu akan ada perselisihan ketidakpuasan, pengembangan karir dan hal lain yang diinginkan karyawan, faktor inilah yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap berada di perusahaan dalam kondisi apapun. Ada juga faktor eksternal yang berupa tuntutan keperluan hidup yang tidak terpenuhi, ada juga dampak dari perkembangan globalisasi berupa smartphone yang mana karena ada perilaku addictive yang mengakibatkan seseorang cenderung lebih sering mengakses smartphone mereka di tempat kerja, hal ini biasa disebut *Cyberloafing*.

Kinerja karyawan seperti yang telah disebutkan sebelumnya akibat adanya faktor-faktor tertentu salah satunya adalah komitmen organisasi. Prayitno & Suwandi (2016) berpendapat, adanya komitmen didalam pengoperasian organisasi memiliki dampak yang cukup signifikan dengan kestabilan dan peningkatan kinerja yang didapatkan karyawan di organisasi. Rodrigues (2011) juga menyebutkan ketidakstabilan dalam pemakaian smartphone atau bisa dibilang berlebihan di tempat kerja dapat berdampak buruk pada kehidupan kerja karyawan. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mencari pengaruh antara komitmen karyawan terhadap organisasi dengan kinerja yang mereka capai, diantaranya adalah (Yousef, 2006), (Sheng, 2014), (Ahmad et al., 2014) dan (Ticoalu, 2015). Hasil yang didapatkan dalam beberapa penelitian ini masih belum konsisten karena adanya perbedaan hasil yang didapat, sehingga perlu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut.

Komitmen organisasi menjadi hal yang cukup perlu dipertimbangkan, karena karyawan yang loyal dan berkomitmen terhadap organisasi akan menjadi asset bagi

organisasi, karena semakin karyawan loyal dan memahami organisasi ini akan semakin paham terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai target kinerja organisasi. Dari survey yang dilakukan Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong lebih dari 75% dari total karyawan saat ini termasuk ASN dan Tenaga Kerja Sukarela telah bekerja di organisasi ini lebih dari 5 tahun. Maka perlu bagi organisasi untuk mempertahankan dan memilah karyawan agar kinerja yang saat ini stabil akan tetap stabil dan meningkat.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi hal lain yaitu kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Luthans (2005) kepuasan kerja adalah keadaan dari orang dalam pekerjaan berupa sisi emosional yang terpenuhi seperti pencapaian dan penghargaan atas apa yang dikerjakannya. Luthans (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk persepsi karyawan tentang keadaan lingkungan kerja mereka dalam penyediaan kebutuhan pekerjaan. Ozler (2012) menyebutkan, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong adanya penyalahgunaan internet selama jam kerja, yang membuat karyawan melakukan kegiatan lain diluar kegiatan kerja, karena tidak puas pada aspek yang ada dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja cukup penting untuk diteliti lebih lanjut karena berpengaruh terhadap kinerja, produktivitas serta perilaku karyawan di tempat kerja. Masih terdapat perbedaan hasil dalam pengaruh kepuasan terhadap kinerja dalam lingkungan pekerjaan, namun ditimbang dari faktor perilaku karyawan, salah satunya penggunaan internet di tempat kerja namun untuk kepentingan diluar pekerjaan adalah hal yang menarik untuk diteliti, istilah ini biasa disebut dengan *Cyberloafing*.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Pegawai	Absen		
		Sakit	Izin	Alfa
Januari	80	4	99	8
Februari	80	2	60	30
Maret	80	2	146	37

April	80	7	52	26
Mei	80	2	67	19
Total	80	19	424	120

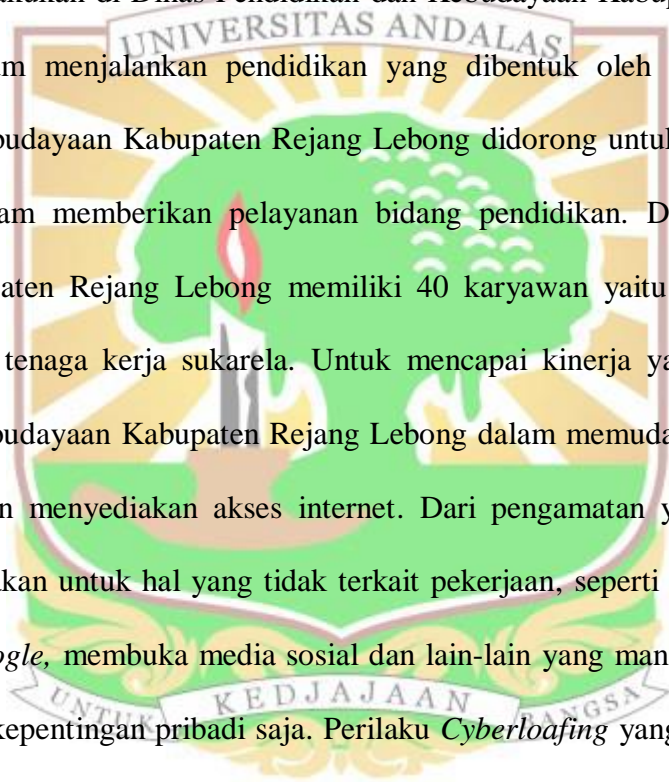
Penilaian kinerja pegawai dapat terlihat dari tingkat kehadirannya. Ketidakhadiran pegawai di waktu jam kerja mungkin termasuk sakit, alfa, izin atau cuti. Flippo (2001) menyebutkan masalah karyawan berupa keterlambatan datang serta tidak kehadiran yang cenderung tinggi. Tidak kehadiran yang tinggi berbanding terbalik dengan rendahnya kinerja yang didapat dan sebaliknya. Dari tabel 1.1 diperoleh data absensi pegawai dari bulan januari hingga mei 2022 terdapat total absen sakit sebanyak 19 kali, absen izin sebanyak 424 kali dan absen alfa (tanpa keterangan) sebanyak 120 kali. Andriana, F (2008) ketidakhadiran seperti alfa menjadi salah satu permasalahan karena dapat menghambat pekerjaan. Tingginya ketidakhadiran bisa timbul akibat kurang nyaman nya kondisi di tempat kerja sehingga karyawan tidak mencapai kepuasan dalam menjalankan tugas mereka karena kondisi kerja yang tidak mendukung.

Kinerja karyawan juga dapat ditunjang dengan adanya internet, namun internet juga bisa menjadi boomerang bagi perusahaan, penyalahgunaan penggunaan internet di tempat kerja, dan di jam kerja, malah akan menurunkan produktivitas karyawan, penggunaan yang salah salah satunya adalah dengan membuka situs-situs atau aplikasi diluar keperluan pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja yang mana disebut juga dengan istilah *Cyberloafing*. Hojjati dan Baqhi (2016) menyebutkan adanya suatu kebiasaan umum dalam lingkungan kerja dalam penggunaan jaringan internet yang saat ini mudah diakses dan digunakan adalah keterlibatan karyawan terhadap perilaku *Cyberloafing*, yaitu penggunaan internet perusahaan dalam hal diluar pekerjaan, dan dilakukan saat jam kerja, yang mana penggunaannya yang tidak terkait dengan pekerjaan ditakutkan akan menjadi permasalahan.

Cyberloafing terbagi menjadi 2, *minor* dan *serious*. *Cyberloafing* merupakan tindakan penggunaan jaringan internet saat jam kerja demi hal hal pribadi. Kondisi saat ini yang

hamper sangat sering berkebutuhan dengan media yang memiliki akses internet, untuk meminimalisir permasalahan yang mungkin terjadi maka diperlukan penelitian untuk mengetahui dampak perilaku *Cyberloafing* pada kinerja karyawan. Penelitian yang terkait yang akan diteliti kali ini diantaranya ada (Lim & Chen, 2012), (Ögut et al., 2013), (Wang et al., 2013), (Al-Shuaibi et al., 2013) dan (Rodrigues, 2011). Hasil dari beberapa penelitian ini masih belum konsisten, sehingga penelitian lebih lanjut perlu dijalankan untuk mendapat kesimpulan yang lebih jelas.

Studi ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong yang bertugas dalam menjalankan pendidikan yang dibentuk oleh pemerintahan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong didorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan bidang pendidikan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong memiliki 40 karyawan yaitu 18 laki-laki dan 22 perempuan dan 40 tenaga kerja sukarela. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong dalam memudahkan pekerjaan yang dijalankan karyawan menyediakan akses internet. Dari pengamatan yang ada dilapangan, internet juga digunakan untuk hal yang tidak terkait pekerjaan, seperti hanya untuk bermain *game*, *browsing google*, membuka media sosial dan lain-lain yang mana hal ini hanya untuk hiburan dan hanya kepentingan pribadi saja. Perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan oleh para pegawai termasuk perilaku tidak disiplin, menyebabkan konsentrasi yang terpecah pada karyawan, antara pekerjaan dengan penggunaan internet diluar pekerjaan dikhawatirkan berdampak terhadap pekerjaan yang bisa menyebabkan pekerjaan menumpuk, turunnya produktivitas, menurunnya kualitas kerja serta mengganggu kelancaran pekerjaan dan juga pelayanan publik yang tidak maksimal sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja.



Tabel 1.2

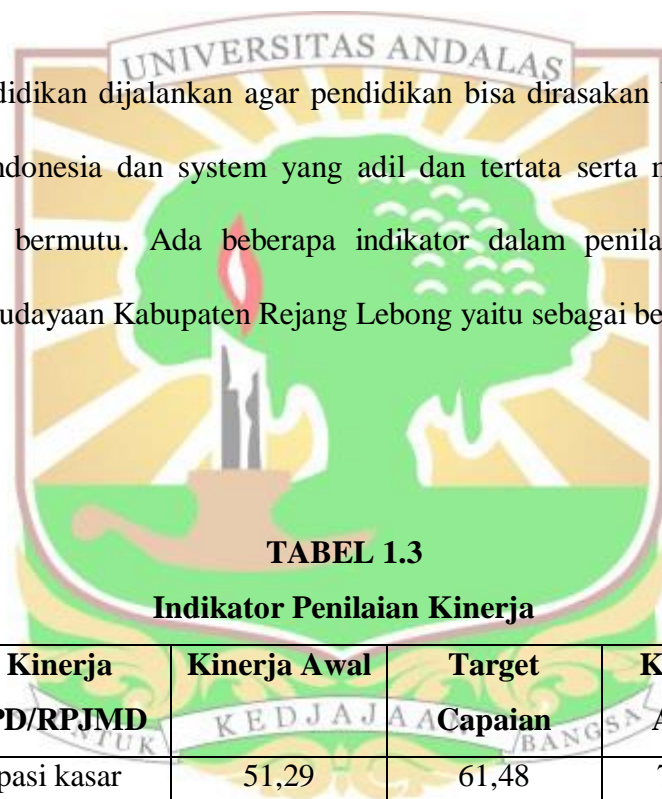
Lama Penggunaan Internet

Lama Penggunaan	Frakuensi	Persentase
-----------------	-----------	------------

<2jam	5	6,2%
>2jam	75	93,8%
Total	80	100%

Dapat dilihat dari tabel 1.2 karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong mayoritas menggunakan internet lebih dari 2 jam saat jam kerja, hal ini dikhawatirkan dapat berdampak pada Kinerja Karyawan yang mana kinerja tersebut diperlukan konsistensi dan ketepatan agar mencapai kinerja yang maksimal dan terus meningkat

Kinerja pendidikan dijalankan agar pendidikan bisa dirasakan banyak masyarakat di berbagai penjuru Indonesia dan system yang adil dan tertata serta mencoba mewujudkan pembelajaran yang bermutu. Ada beberapa indikator dalam penilaian kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong yaitu sebagai berikut:



TABEL 1.3
Indikator Penilaian Kinerja

No	Indikator Kinerja Utama SKPD/RPJMD	Kinerja Awal	Target Capaian	Kinerja Akhir
1	Angka partisipasi kasar PAUD	51,29	61,48	70,00
2	Angka partisipasi kasar SD/MI/Paket A	102,10	105,38	107,10
3	Angka partisipasi kasar SMP/MTS/Paket B	88,06	94,13	97,00
4	Angka partisipasi Murni SD/MI/ Paket A	86,55	94,52	98,00
5	Angka partisipasi murni SMP/MTS/Paket B	60,79	77,78	90,00
6	Angka melanjutkan SD ke SMP	104,36	100,00	100,00
7	Angka putus sekolah SD/Sederajat	0,22	0,15	0,10

8	Angka putus sekolah Smp/Sederajat	0,50	0,13	0,10
9	Angka partisipasi kasar SMA/SMK/MA/Paket C	35,90	57,78	75,00
10	Angka partisipasi murni SMA/SMK/MA/Paket C	29,91	49,93	60,00
11	Angka putus sekolah SD/Sederajat	32,00	50,83	56,00
12	Persentase sarana pascasarjana pendidikan khusus yang terpenuhi.	64,00	82,33	90,00
13	Angka Lulusan SD/MI	99,76	100,00	100,00
14	Angka Lulusan SMP/MTs	97,11	99,97	100,00
15	Angka Lulusan SMA/SMK/MA	99,58	99,98	100,00
16	Rerata nilai UN SD/MI	7,07	7,70	8,00
17	Rerata nilai UN SMP/MTs	6,37	8,25	8,50
18	Rerata nilai UN SMA/SMK/MA	8,07	8,25	8,50
19	Presentasi guru memenuhi kriteria S1/D4	52,14	73,50	83,75
20	Persentase guru bersertifikat pendidik	41,03	68,05	81,67
21	Rata-rata lama sekolah penduduk.	6,20	7,75	9,00
22	Angka melek huruf penduduk usia produktif	99,20	99,88	100,00
23	Rasio ketersediaan sekolah menengah per kecamatan.	2,80	3,97	5,00
24	Angka melanjutkan dari SMP ke SMA/Sederajat.	51,18	68,41	80,00
25	Angka putus sekolah pendidikan menengah.	0,83	0,40	0,10
26	Skors LAKIP meningkat	79,00	85,00	90,00
27	Terpenuhinya standar pelayanan dan pengelolaan pendidikan	40,00	79,17	100,00
28	Jumlah lapangan olahraga memenuhi standar	3,00	9,00	15,00

Diketahui dari table 1.2 bahwa rata rata pencapaian akhir kinerja jika dinilai dari indikator yang ada didapatkan peningkatan hasil yang lumayan cukup, namun masih ada

beberapa yang menurun. Oleh karena itu perlu adanya konsistensi dalam penerapan kebijakan agar hasil yang didapat bisa terus meningkat dan mencapai target yang direalisasikan

Untuk mencapai terwujudnya *good governance* dan meningkatkan kualitas pelaksanaan pemerintahan daerah, maka perlu adanya peningkatan kinerja oleh aparat yang akan melaksanakan pemerintahan. Efektifitas kinerja merupakan kebutuhan yang sangat penting. Hal ini karena adanya tuntutan masyarakat yang menginginkan adanya kinerja ASN yang baik, bersih dan berwibawa, serta menaati kewajiban dan fungsinya secara maksimal.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kinerja ataupun tingkat kegagalan yang dialami, perlu adanya pengukuran, sehingga kita dapat melakukan perbaikan-perbaikan pada masa mendatang. (Bastian, 2014) Kinerja menjadi salah satu tolak ukur pencapaian suatu kegiatan, dalam hal ini, ditujukan untuk mencapai sasaran, mewujudkan tujuan, serta menjalankan visi dan misi organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, menarik dilakukan penelitian terhadap variabel variabel diatas guna mendapatkan hasil yang lebih jelas dari beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hasil yang berbeda. Maka dari itu peneliti akan meneliti **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN REJANG LEBONG”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjabaran diatas maka dalam penelitian ini, penulis mencoba membahas:

1. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan..
3. Apakah terdapat pengaruh antara *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dilakukan dalam melanjutkan penelitian penelitian sebelumnya dan agar dapat memberikan penjelasan yang lebih lanjut dari pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan agar menjadi referensi tambahan bagi perusahaan dalam menetapkan peraturan di tempat kerja agar lebih membenahi perilaku karyawan sehingga dapat menghindari pendorong menurunnya kinerja karyawan yang dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *Cyberloafing*.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan agar menjadi referensi bagi penelitian setelahnya agar menimbang pengaruh komitmen dan kepuasan kerja di dorong perilaku *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian diperlukan yaitu mempermudah dan memperjelas suatu objek masalah yang akan dibahas dan supaya tidak akan terjadinya pembahasan yang meluas atau kesalahpahaman, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Oleh sebab itu, penelitian ini hanya dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong di Jl. Sukowati No.55 Curup.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Terdiri atas latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Literatur

Berisi penjelasan mengenai berbagai teori yang menjadi dasar dan acuan untuk menganalisis penelitian. Terdiri dari kajian teori, pengembangan hipotesis, dan kerangka berfikir.

BAB III: Metode Penelitian

Berisi tentang pemilihan populasi dan sampel, teknik yang digunakan dalam mengambil sampel, sumber dan jenis data, jenis skala dalam pengukuran, definisi operasional variabel, serta metode analisis data.

BAB IV: Hasil dan Analisis

Bagian ini membahas tentang objek penelitian, hasil penelitian, dan hasil analisis data sebagai pembuktian hipotesis.

BAB V: Penutup

Bagian penutup merangkum hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan, keterbatasan, dan saran.

