

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Setiap organisasi harus memiliki tujuan yang akan dicapai. Sumber daya manusia yaitu faktor yang mempunyai peranan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk dalam perusahaan pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan dalam upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, sehingga rumah sakit dituntut untuk memberikan mutu pelayanan terbaik dan sesuai standar yang telah ditetapkan serta dapat menjangkau seluruh kalangan masyarakat. Dalam hal ini rumah sakit harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan tepat agar mendapatkan hasil kinerja yang terbaik, (Rofi, 2019).

Rumah Sakit Swasta yang ada di wilayah Purwokerto berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan untuk menarik pasien. Salah satu Rumah Sakit Swasta di wilayah Purwokerto yang cukup berkembang yaitu Rumah Sakit Islam Purwokerto yang beralamat di Jl. Mashuri No. 39 Kalibogor, Rejasari, Kec. Puwokerto Barat, Banyumas, Jawa Tengah. Rumah Sakit Islam Purwokerto memiliki tenaga kesehatan yang berjumlah 228 pegawai. Rumah Sakit Islam Purwokerto juga memiliki kapasitas yang dapat melayani hingga 32 unit pemeriksaan yang didukung oleh Dokter Spesialis dan Konsultan Nefrologi dan Hipertensi.

Rumah Sakit Islam Purwokerto (RSIP) merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan umum maupun spesialis. Rumah

Sakit Islam Purwokerto berusaha memberikan pelayanan kesehatan prima dan berkualitas, sesuai kebutuhan dan tidak diskriminatif kepada masyarakat. Dalam hal ini kinerja pegawai memegang peran yang penting dalam mencapai visi, misi dan tujuan RSIP yang ingi direalisasikan kepada masyarakat. Kinerja didukung oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang berpengaruh pada lingkungan perusahaan adalah perilaku dari dalam diri pegawai. Kinerja yang dihasilkan pegawai akan berpengaruh pada sistem kerja dan pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Purwokerto.

Kinerja dari pegawai yang optimal sangat diharapkan oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Melalui kinerja, dapat diketahui seberapa jauh kemampuan dari pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Pada Rumah Sakit Islam Purwokerto kinerja pegawai belum optimal.

Hal ini berdasarkan dengan wawancara pada Hari Selasa, 23 November 2021 dengan beberapa pegawai dari berbagai divisi yang ada di Rumah Sakit Islam Purwokerto yang mengungkapkan bahwa masih banyak pegawai yang bermain handphone saat jam kerja, kurangnya jumlah pegawai di RSI sehingga pegawai merasa terbebaskan dan dapat mempengaruhi kinerja serta tidak sedikit pegawai yang kurang merasa yakin dapat menangani pekerjaan atau tugas baru yang lebih banyak dan menantang dari pekerjaan yang sedang dilakukan ditambah ketika atasan memberikan tuntutan tugas yang lebih banyak hal tersebut membuat pegawai merasa kurang percaya diri

dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang ditentukan. Untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Rumah Sakit Islam Purwokerto, pimpinan harus memperhatikan faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai seperti beban kerja, *cyberloafing* dan *self efficacy*, sehingga pegawai akan mengerjakan pekerjaan lebih optimal.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja yaitu yaitu perolehan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Kinerja pegawai mengalami peningkatan tetapi dapat juga mengalami penurunan, kinerja pegawai yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja dari pegawai.

Banyak faktor yang menjadi pengaruh bagi kinerja pegawai, seperti beban kerja. Mengingat manusia dalam bekerja menggunakan mental dan fisik, maka setiap individu memiliki perbedaan mengenai tingkat beban yang dirasakannya. Apabila kemampuan seseorang lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka bisa memunculkan rasa jenuh atau bosan. Sebaliknya, apabila kemampuan seseorang lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka dapat timbul rasa kelelahan.

Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja yaitu besaran pekerjaan suatu jabatan atau unit organisasi yang harus dipikul. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Issn & Yovita, 2022), (Hermawati, 2020), (Arfani & Luturlean, 2018), (Sukin, 2022), (Rolos et al., 2018)

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja. Sedangkan menurut (Ratnasari & Purba, 2019), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata. Selain beban kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *cyberloafing*.

Dalam organisasi atau perusahaan, pegawai menggunakan akses internet untuk melakukan tugas sehari – hari menggunakan aplikasi dan sistem informasi. Hal yang sama berlaku untuk pimpinan organisasi atau perusahaan. Teknologi informasi, khususnya jaringan komputer dan internet, dapat digunakan untuk meningkatkan dan memperlancar arus informasi yang merupakan urat nadi perusahaan (Sofyanty, 2019). Dalam dunia kerja, pegawai melakukan penyimpangan dalam menggunakan akses internet yang tidak ada kaitannya dengan urusan pekerjaan, hal ini disebut perilaku *cyberloafing*.

Menurut Askew dalam (Abid Muhtarom et al., 2021) *Cyberloafing* yaitu tindakan yang dilakukan pegawai dalam penggunaan beragam jenis perangkat perusahaan lalu digunakan pada saat jam kerja dan tidak ada kaitannya dengan urusan pekerjaan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan (Desnirita & Sari, 2022), (Abid Muhtarom et al., 2021), (Damayanti et al., 2022), (Fatihatus et al.,

2021), (Ernawati et al., 2021) menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi perilaku *cyberloafing* maka kinerja pegawai akan semakin menurun dan sebaliknya, apabila perilaku *cyberloafing* semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Budiarti & Pratama, 2022) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *self efficacy* atau efikasi diri. Tidak semua pegawai dalam bekerja mempunyai kemampuan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena faktor rendahnya *self efficacy* yang dimiliki oleh setiap pegawai. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* yang ada dalam diri individu dapat meningkatkan keyakinan akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas secara maksimal mengenai tugas yang diberikan.

Menurut (Rofi, 2019) *self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self efficacy*, yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas, (Suherman & Savitri, 2018). Kata efikasi berkaitan tentang kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju luar diri, bukan dengan pemaksaan dari

luar ke dalam diri manusia, (Rianda & Firmansyah, 2021). *Self Efficacy* sebagai sumber motivasi yang berhubungan dengan kepercayaan individu pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang mereka emban. *Self Efficacy* tentu sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikazn agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat.

Self Efficacy sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Haziroh et al., 2022), Rianda dan (Rianda & Firmansyah, 2021), (Rofi, 2019), (Priska, 2020), (Widyawati, 2022) menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Sihombing et al., 2018) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh (Desnirita dan Sari, 2022) dengan hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan dan cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai (R^2) sebesar 0,137 atau 13,7 %. Nilai R^2 tersebut perlu ditingkatkan dengan cara menambahkan satu variabel. Peneliti menambahkan variabel *self efficacy* dari penelitian (Khaerana, 2020) dengan hasil *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan mampu menjawab isu permasalahan yang dihadapi Rumah Sakit Islam Purwokerto dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian dengan variabel beban kerja,

cyberloafing, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai masih jarang dipublikasikan pada penelitian sebelumnya. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian terdahulu yaitu pegawai PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Islam. Atas dasar itu penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Beban Kerja, *Cyberloafing* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Purwokerto**”.

B. Rumusan masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?

C. Pembatasan masalah

Di dalam pembatasan masalah melakukan penelitian pada :

Penelitian ini dibatasi pada variabel independen yang meliputi beban kerja, *cyberloafing*, dan *self efficacy* dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

D. Tujuan

1. Untuk menganalisis beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka bagi perusahaan penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Purwokerto.
- b. Penelitian ini mampu untuk menjadi salah satu referensi bagi siapapun yang akan melakukan penelitian yang serupa atau melakukan kelanjutan dari penelitian ini, sehingga menjadi tolak ukur bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Pimpinan Rumah Sakit Islam Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Purwokerto melalui beban kerja, *cyberloafing* dan *self efficacy*.

b. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, *cyberloafing* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

c. Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

Sebagai masukan dan acuan yang perlu dipertimbangkan dalam program peningkatan pelayanan kesehatan di setiap Rumah Sakit.

