

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yang diamanatkan dalam UUD 1945, yaitu menciptakan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur, pemerintah memerlukan aparatur yang mampu melaksanakan tugas – tugas pembangunan dan pemerintahan secara baik dan berkesinambungan. Maka, poin peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) dianggap menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dan harus terus – menerus diupayakan dalam menghadapi berbagai tuntutan masyarakat. (Susanto, 2018).

Manusia di dalam suatu organisasi atau instansi dianggap sebagai sumber daya dan roda organisasi yang sangat bergantung pada tindakan manusia yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi unsur kunci dari suatu organisasi dibandingkan dengan unsur lain seperti modal, teknologi, dan uang, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan unsur lainnya demi tercapainya keberhasilan suatu organisasi (Nurzaman et al., 2021). Tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik merupakan syarat agar pengelolaan dan pembangunan pemerintahan dapat berjalan efisien dan efektif, sehingga dalam konteks ini, kinerja pegawai yang optimal untuk memberikan dampak positif terhadap pelayanan publik diperlukan untuk mempengaruhi kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan. (Sitorus et al., 2019).

Negara dibentuk oleh masyarakat dalam ruang wilayah yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama. Negara mengemban tugas menyediakan kebutuhan publik dalam kehidupan sehari-harinya. Salah satu contohnya adalah bidang kesehatan. (Widianti et al., 2018). Salah satu institusi kesehatan yang banyak digunakan masyarakat adalah puskesmas. (Sianturi dan Hartono, 2019). Puskesmas sendiri merupakan unit organisasi kesehatan fungsional yang menjadi sentral dalam pembangunan kesehatan masyarakat, mendorong partisipasi masyarakat serta memberikan pelayanan yang komprehensif dan terpadu kepada masyarakat di bidang kerjanya. (Widianti et al., 2018).

Salah satu unit organisasi puskesmas di Kabupaten Banyumas adalah yang berada di Kecamatan Wangon. Puskesmas di Kecamatan Wangon ini terbagi menjadi 2 unit, yaitu Puskesmas Wangon I dan Puskesmas Wangon II. Puskesmas Wangon I beralamat di Jalan Raya Barat No.059, Pecikalan Dua, Wangon, Banyumas dengan total pegawai berjumlah 76 orang pegawai. Sedangkan Puskesmas Wangon II yang beralamat di Jalan Raya Windunegara, Wangon, Banyumas memiliki total pegawai berjumlah 55 orang pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis pada hari Sabtu, 15 Oktober 2022 dengan Pak Turiman, S.Kep., Ns. selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha dari Puskesmas Wangon I dan pada hari Senin, 17 Oktober 2022 dengan Bu Erfian Aviyani, S.Tr.Keb. selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas Wangon II, diperoleh informasi bahwasanya puskesmas berupaya agar setiap kegiatan berjalan sesuai rencana, namun seringkali masih terdapat beberapa pegawai yang melakukan tindakan indisipliner saat jam kerja berlangsung yang

menyebabkan pelaksanaan beberapa kegiatan menjadi tertunda. Tindakan itu seperti penggunaan *smartphone* yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, misal membuka aplikasi sosmed pribadi (misal, Whatsapp dan Instagram), melakukan *streaming* lagu di aplikasi Youtube, hingga masih terdapatnya pegawai yang telat saat berangkat kerja. Rubandiyah (2019) menyatakan bahwa puskesmas dalam perannya sebagai institusi pelayanan kesehatan tingkat pertama harus mempunyai kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan, baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang didelegasikan oleh organisasi, dan melalui pemberdayaan inklusif, visi, misi, dan pencapaian tujuan organisasi dengan kemampuan, ketekunan, kemandirian, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika (Busro, 2018). Kinerja suatu organisasi merupakan hasil pencapaian suatu parameter kunci yang disebut keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Monica dan Maharani, 2020). Dalam membantu proses kerja pegawai, digunakanlah internet dalam memenuhi tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. (Wahyuni et al., 2020).

Internet adalah salah satu bukti nyata perkembangan teknologi. Melalui internet, orang dapat dengan mudah berkomunikasi dan bertemu. Selama ini, era internet telah menjadi kebutuhan manusia karena memenuhi hampir setiap bidang kehidupan manusia. Dengan adanya internet, kita tidak lagi kesulitan mencari informasi yang kita butuhkan karena semuanya mudah dicari atau diakses. Internet

adalah jaringan komunikasi global yang menghubungkan semua komputer di seluruh dunia, meskipun memerlukan beberapa sistem operasi dan mesin. Informasi, hiburan, bisnis, komunikasi, pendidikan, dan layanan lainnya disediakan melalui internet (Desnirita dan Sari, 2022). Berdasarkan Laporan Survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), menyatakan bahwa populasi di Indonesia pada tahun 2021 berjumlah 272,7 juta jiwa dengan pengguna internet yang diperkirakan sebanyak 210 juta jiwa. Sebanyak 86,90 % berstatus bekerja yang mana ini termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai swasta. (www.apjii.or.id).

Dalam organisasi atau perusahaan, karyawan menggunakan komputer yang terhubung ke 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).

Namun, tak bisa dipungkiri juga jika karyawan dapat menggunakannya untuk melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan kepentingan pekerjaan. Hal ini biasa disebut dengan perilaku *cyberloafing* (Muhtarom et al., 2021). Menurut Robbins dalam (Sofyanty, 2019) *cyberloafing* adalah tindakan karyawan menggunakan akses internet organisasi untuk tujuan pribadi selama jam kerja. *Cyberloafing* terjadi ketika karyawan menjelajahi internet untuk hiburan, berdagang saham secara *online*, berbelanja *online*, atau terlibat dalam aktivitas internet lain yang tidak terkait dengan pekerjaan. Menurut Lim dan Chen dalam

(Wahyuni et al., 2020) pegawai menghabiskan rata – rata 51 menit per harinya untuk melakukan aktivitas *cyberloafing*.

Cyberloafing diklasifikasikan sebagai praktik indisipliner, terutama ketika penggunaan fasilitas kantor untuk keuntungan pribadi, itu secara tegas dilarang. Karyawan menghabiskan waktu kerja mereka dalam kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, termasuk yang melayani kesenangan pribadi mereka. Ini kontraproduktif, membagi fokus antara pekerjaan dan *cyberloafing*, dapat mengurangi kualitas pekerjaan yang dilakukan, berdampak pada menurunnya peringkat kinerja karyawan, juga mempengaruhi promosi karyawan yang berpengaruh. Dampak lainnya adalah lambatnya pelayanan publik, yang juga berdampak pada citra institusi (Sofyanty dan Supriyadi, 2021).

Terdapat penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Budiarti dan Pratama (2022) dan Utsmani dan Sukarno (2022) yang menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dari Sitorus (2019) menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sulistiyanto dan Palupi (2022) membuktikan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al., (2020); Desnirita dan Sari (2022); Muhtarom et al., (2021); Paramitha dan Wahyuni (2019); Ihsan et al., (2022); Abidin (2022); dan Olajide et al., (2018) yang menunjukkan hasil bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ernawati et al., (2021) menunjukkan hasil

bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula penelitian Monica dan Maharani (2020); Cahyaningrum dan Yulianti (2022); Lestary dan Heriyanto (2022); dan Moningkey dan Fransiska (2020) dengan hasil *cyberloafing* tidak memberikan dampak atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor komitmen organisasi juga termasuk yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Memahami pentingnya komitmen organisasi adalah untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi karyawan sehingga organisasi dapat beroperasi secara efisien dan efektif (Wahyuni et al., 2020). Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan bersimpati dengan organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Rahadi dan Susilowati, 2019).

Menurut Mayer dan Herscovitch (2001) dalam Kawiana (2020) komitmen organisasi adalah stabilitas dan kekuatan psikologis yang mengikat individu bersama-sama dalam suatu tindakan yang berkaitan dengan organisasi sasaran, dan merupakan bentuk loyalitas organisasi. Komitmen organisasi adalah kemauan, persepsi, dan komitmen individu untuk berkomitmen dan selalu berada di dalam organisasi, yang ditunjukkan dengan usaha, tekad, dan keyakinan bahwa visi, misi, dan tujuan bersama dapat dicapai (Busro, 2018). Ada tiga hal penting tentang komitmen organisasi. Pertama, keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Kedua, kemauan untuk berbuat lebih banyak untuk kepentingan organisasi. Ketiga, keyakinan yang jelas dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Kawiana, 2020).

Terdapat penelitian yang secara spesifik menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan oleh Wahyuni et al., (2020); Budiarti dan Pratama (2022); Sitorus et al., (2019); Riono et al., (2020); Cahyani et al., (2020); Rahmawati dan Juwita (2019); Darmawan (2020); Muhtarom et al., (2021); Meutia dan Husada (2019); Edward dan Purba (2020); dan Eliana dan Muzaki (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sakti et al., (2020) dan Putra et al., (2019) meneliti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Sulistiyanto dan Palupi (2022) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Putro (2018) membuktikan bahwa komitmen organisasi tak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diansyah et al., (2020) dan Suhardi et al., (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi tak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan lain dilakukan oleh Paramitha dan Wahyuni (2021) yang menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kontrol diri atau *self control*. *Self control* adalah kemampuan individu untuk mengatur perilakunya sehingga dapat menghindari atau mengurangi perilaku yang merugikan diri sendiri atau organisasi (Ernawati et al., 2021). *Self control* adalah salah satu faktor internal yang mendorong timbulnya perilaku *cyberloafing* dan juga faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan komitmen organisasi untuk mencapai kinerja yang unggul. Dengan tingkat *self control* yang tinggi pada

karyawan suatu organisasi atau perusahaan, hal itu dapat mencegah perilaku menyimpang yang merugikan perusahaan. Jika karyawan dapat menahan diri dari pelanggaran yang teridentifikasi dan pelanggaran kepatuhan, seperti *cyberloafing*, mereka dapat mengurangi terjadinya dampak negatif pada kinerja dan produktivitas kerja perusahaan. (Paramitha dan Wahyuni, 2019)

Self control memungkinkan individu untuk lebih mengarahkan perilaku mereka sendiri dan menahan dorongan untuk melakukan hal – hal di luar aturan di tempat kerja (Paramitha dan Wahyuni, 2019). Karyawan dengan disiplin diri rendah lebih mungkin untuk terlibat dalam *cyberloafing* dibandingkan dengan mereka yang memiliki disiplin diri tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan dengan disiplin diri yang rendah merasa membutuhkan internet untuk kebutuhan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Akibatnya dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi karena itu menjadi merugikan organisasi (Ernawati et al., 2021).

Terdapat penelitian yang spesifik menguji hubungan antara *self control* dengan kinerja karyawan oleh Ernawati et al., (2021); Lestary dan Herianto (2022); dan Paramitha dan Wahyuni (2019) yang menunjukkan bahwa *self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Cahyaningrum dan Yulianti (2022) membuktikan bahwa *self control* berpengaruh positif dan tak signifikan. Penelitian oleh Ahmad et al., (2019) menghasilkan bahwa *self control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al., (2020) dengan hasil perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai dengan nilai (R^2) sebesar 0,652 atau 65,2 %. Nilai R^2 tersebut perlu ditingkatkan dengan cara menambahkan satu variabel. Peneliti menambahkan variabel *self control* dari penelitian Ernawati et al., (2021) dengan hasil *self control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan pertimbangan masih terdapat permasalahan terkait dengan *self control* pegawai pada objek penelitian. Penelitian ini diharapkan mampu menjawab isu permasalahan yang dihadapi Puskesmas Wangon I dan Puskesmas Wangon II dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian dengan variabel *cyberloafing*, komitmen organisasi, dan *self control* terhadap kinerja pegawai masih jarang dipublikasikan pada penelitian sebelumnya. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian terdahulu yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah Pegawai Puskesmas di Kecamatan Wangon yang terdiri atas Puskesmas Wangon I dan Puskesmas Wangon II. Atas dasar itu penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang di atas dan hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *CYBERLOAFING*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *SELF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS WANGON .”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wangon?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wangon?
3. Apakah *self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wangon?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah antara lain sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cyberloafing* (X1), Komitmen Organisasi (X2), *Self Control* (X3), dan Kinerja Pegawai (Y).
2. Data yang digunakan adalah data pegawai Puskesmas Wangon I dan Puskesmas Wangon II yang berstatus PNS, CPNS, PPPK, dan non PNS.
3. Untuk penelitian ini, alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner.
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan September – Januari 2022.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Menurut pemaparan dan permasalahan yang dikemukakan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wangon.

2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wangon.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self control* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wangon.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan atas *cyberloafing*, komitmen organisasi, *self control*, dan kinerja pegawai bagi penulis. Dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya agar dapat perkembangan dan pembaruan literasi yang telah ada mengenai *cyberloafing*, komitmen organisasi, *self control*, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan secara praktis dapat memberikan manfaat bagi kepala puskesmas dalam rangka untuk evaluasi peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi.