

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fungsi utama yang harus dimiliki setiap instansi pemerintah untuk menjamin kelancaran kerja dan menghasilkan *output* yang diusahakan adalah pegawai (Sungkono dkk, 2020). Keberhasilan kinerja pada suatu organisasi sangat bergantung pada individu yang berada pada organisasi tersebut meskipun berasal dari berbagai latar belakang budaya yang berbeda (Nasir dkk, 2021). Seorang pegawai tidak hanya harus berkinerja tinggi, namun juga harus bisa bekerja sama dengan team atau rekan kerja lainnya yang ada didalam organisasi (Desani dkk, 2019).

Badan Pendapatan Daerah merupakan penyelenggara untuk pemungutan pendapatan daerah wilayah kerja dan sebagai koordinator instansi dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian hingga evaluasi pemungutan pendapatan daerah. Sama halnya dengan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas memiliki fungsi sebagai perumus kebijakan bidang pendapatan daerah, pelaporan atas pekerjaan penagihan pajak daerah, retribusi dan penerimaan daerah. Dinas Pendapatan Daerah dalam melaksanakan tugasnya tidak akan pernah terlepas dari individu-individu yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Sungkono dkk, 2020).

Berdasarkan wawancara dan observasi kepada Kepala Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas yaitu Bapak Ir. Eko Prijanto, MT. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas yang berlokasi di Jl. Prof. Dr. Suharso No.45, Mangunjaya, Purwokerto Lor, Kec. Purwokerto Tim., Kabupaten Banyumas. Jumlah pegawai sebanyak 107 orang pegawai yang diantaranya 36 PNS dan 71 non PNS.

Menurut pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas memiliki wewenang untuk menerbitkan izin-izin tertentu dengan fungsi tugasnya untuk urusan berdasarkan azas otonomi dan pembantuan pendapatan daerah. Untuk itu dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan instansi, para pegawai harus menghasilkan kinerja yang baik untuk keberhasilan sebuah organisasi. Adapun untuk menciptakan sebuah organisasi yaitu dengan memanfaatkan *Cyberloafing* dengan baik pada jam kerja dan menyelesaikan tugas atau *Self Efficacy*. Dengan hal itu maka diharapkan kinerja pegawai akan sesuai dengan keinginan instansi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka semakin meningkat produktifitas organisasi tersebut, semakin buruk kinerja seorang pegawai maka produktifitas organisasi akan menurun (Nasir dkk,2021). Penilaian terhadap kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari setiap pegawai berdasarkan lingkup tanggung jawabnya, sehingga pencapaian kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana individu pegawai tersebut dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diembannya (Nasir dkk,2021). Dalam

melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Jufrizen dan Ramadhani, 2020).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *cyberloafing* perkembangan teknologi mampu membuka lapangan pekerjaan baru, dan banyak revolusi telah terjadi dalam sistem sehingga karyawan bisa meningkatkan produktivitas serta efisiensinya. Pertumbuhan teknologi juga telah memberi kesempatan pada individu untuk berperilaku *counter productive*. Perilaku *cyberloafing* bagi karyawan yang memanfaatkan akses internet perusahaannya atas kepentingan individu selama jam kerja adalah perilaku yang menyimpang. Menurut Lisdiana dkk (2021).

Terdapat penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Budiarti dan Pratama (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. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al., (2020); Desnirita dan Sari (2022); dan Olajide et al., (2018) yang menunjukkan hasil bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Paramita dan Wahyuni (2021) dan Ernawati et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh Muhtarom et al., (2021) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ernawati dkk (2021) memperoleh hasil bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula penelitian Monica dan Maharani (2020) dan Moningkey dan Fransiska (2020) dengan hasil *cyberloafing* tidak memberikan dampak atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kinerja yang baik yaitu kinerja yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dengan adanya kinerja yang baik, maka produktifitas instansi pun dapat meningkat. Tetapi jika perilaku *cyberloafing* terjadi disuatu instansi maka kinerja pegawai akan menurun. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Maharani Monica (2020) yang mengungkapkan bahwa *cyberloafing* tidak memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy* atau efikasi diri. Tidak semua pekerja memiliki kemampuan kinerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena rendahnya *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* dalam diri individu akan meningkatkan keyakinan akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara maksimal.

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 dan Safitri (2018). Kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidzp 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 dan Firmansyah (2021). *Self Efficacy* sebagai sumber motivasi yang berhubungan dengan kepercayaan individu pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang mereka emban. *Self Efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikn agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat.

Self Efficacy sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Awanis, dkk (2022), Rianda dan Firmansyah (2021), Rofi (2019), Priska, dkk (2018), Widyawati (2018) menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Fadilah, dkk (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Budaya Organisasi budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan norma umum yang mengatur interaksi antara anggota organisasi dan dengan vendor, konsumen, dan individu lain di luar organisasi (Sari dkk,2021). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai menerima nilai-nilai budaya

organisasi (Wicaksono dkk,2021). Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya (Dunggio,2020).

Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan membuat organisasi tersebut menjadi kuat dalam menghadapi hambatan dan tantangan (Sungkono dkk,2020). Kondisi saat ini terlihat ada beberapa permasalahan yang terjadi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas. Berlakunya budaya organisasi pada sebuah instansi adalah hal yang sangat penting. Akan tetapi masih banyak pegawai yang lalai akan hal tersebut. Sebagai contoh masih ada pegawai yang terlihat terlambat pada saat masuk kantor dan keluar kantor sebelum jam kerja berakhir. Selanjutnya masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, terlihat dengan masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya di luar batas waktu yang ditentukan. Hal ini dikatakan oleh pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas.

Penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020); Sungkono dkk (2020); Nasir dkk (2021); dan Wicaksono dkk (2021) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian berbeda dilakukan oleh Junaidi & Susanti (2019); menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Eko D. Palangda dkk (2021) yang meneliti tentang pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Peneliti menambahkan dua variabel *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi dari penelitian yang dilakukan oleh Slagian (2019). Pada penelitian ini melakukan pengembangan variabel independen, pada variabel

Self Efficacy dan Budaya Organisasi yang mana dalam hal ini mengindikasikan *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi yang relatif rendah sehingga menarik untuk diteliti. Sasaran penelitian ini di fokuskan pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Purwokerto. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Cyberloafing dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, adanya batasan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel yang diteliti dibatasi pada variabel terikatnya adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel bebasnya yaitu *Cyberloafing*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi.
2. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Purwokerto yang berada di Purwokerto.
3. Periode penelitian Desember 2022-2023.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk mengetahui *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas.
- c. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas, para pegawai yang bersangkutan, serta peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung. Manfaat penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi *Cyberloafing*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas

Penelitian ini diharapkan agar perusahaan dapat mengetahui dengan jelas efektifitas kebijakan-kebijakan di bidang sumber daya manusia yang telah dilakukan serta potensi yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Sebagai program tindak lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang lebih baik dan menjadi referensi pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang Pengaruh *Cyberloafing*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang sudah ada terhadap kemajuan perusahaan.

2) Bagi Pegawai

Bagi Pegawai diharapkan dapat menjadi masukan sebagai saran pemikiran yang berkaitan dengan Pengaruh *Cyberloafing*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sehingga karyawan dapat mengerti bagaimana cara yang baik untuk dapat bertanggung jawab dan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

3) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan kepada siapa saja yang mungkin sedang membutuhkan data mengenai pengaruh hubungan antara pengaruh *Cyberloafing*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

4) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pembelajaran serta menambah wawasan mengenai hal penelitian dan menganalisis sebuah masalah khususnya dalam bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia.