

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi yang dikelola dengan baik untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manusia adalah aset utama dalam mewujudkan SDM yang sesuai dengan sebuah visi dan misi organisasi, karena manusia lah yang dapat berinovasi dan mengembangkan sebuah organisasi. SDM juga harus bisa dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi agar tercipta kinerja yang baik. Dalam kinerja yang baik ditimbulkan oleh manusia supaya bisa mewujudkan visi dan misi atau tujuan organisasi. Dengan adanya kemajuan dalam teknologi seperti internet maka manusia juga bisa menyesuaikan diri dengan kewajiban, kinerja, kondisi, dan komitmen dalam bekerja. SDM merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Susan, 2019).

SDM atau pegawai dalam organisasi atau lembaga saat ini tidak terlepas dari penggunaan fasilitas teknologi dalam kelancaran pekerjaannya. Perkembangan teknologi seperti komputer dan perangkat internet memainkan peran penting dalam mendukung kinerja pegawai seiring perkembangan zaman dan dampak globalisasi yang semakin parah. Kemajuan teknologi

memungkinkan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Komputer dan internet memungkinkan pegawai dengan mudah mengakses berbagai informasi dan bekerja dengan cepat dan efisien. Dengan adanya kehadiran komputer dan internet sebagai media pendukung juga dapat menciptakan kreativitas pegawai. Hal ini mempercepat dan meningkatkan arus informasi oleh pemimpin instansi dan pegawai menggunakan komputer yang terhubung ke internet ketika tugas diselesaikan, secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai dan berdampak positif bagi organisasi (Paramitha & Wahyuni, 2021).

Mengikuti perkembangan internet, seperti memperbarui status di *Instagram* atau *Facebook*, menonton video di *TikTok*, bertukar pesan di *WhatsApp*, berbelanja *online*, dan bermain *game online* adalah kegiatan yang sama sekali tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di kantor, beberapa pegawai justru mengakses internet jam kerja hanya untuk kesenangan dan keuntungan pribadinya. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan menggunakan fasilitas internet pribadi atau menggunakan *wifi* yang disediakan oleh organisasi. Fenomena ini dikenal sebagai istilah *cyberloafing*, *cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku penyimpang pegawai yaitu, mereka bisa menggunakan status pegawainya untuk mengakses internet dan *email* selama jam kerja sedang berlangsung untuk tujuannya tidak berhubungan dengan pekerjaan (Syed *et al.*, 2020). Adanya internet, diharapkan bisa mendukung dan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka miliki. Maka dari itu, pegawai bisa mengikuti perkembangan teknologi modern yang ada. Namun ada hal lain

adanya kehadiran internet memberi dampak buruk terhadap organisasi yaitu pegawai dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas organisasi.

Dalam mencapai tujuan serta keberhasilan suatu organisasi kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan. Kualitas kinerja dan tenaga kerja dalam sebuah organisasi sangat diharapkan dapat mendukung visi dan misi demi mencapai tujuan serta kebutuhan sebuah organisasi. Kinerja serta komitmen dapat menimbulkan dampak yang pasif bagi pelayanan publik dan menciptakan reputasi yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Wulandri *et al.* (2020) mendefinisikan kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi untuk bertahan hidup dengan mengevaluasi pegawai sebagai investasi seperti waktu dan energi yang dihabiskan yang berhubungan dengan hasil kerja yang telah dihasilkan oleh pegawai terhadap organisasi. Adapun tupoksi kinerja dalam bidang Umum, Perencanaan dan Keuangan, Kantor Bupati Halmahera Barat yang menjadi kendala seperti kurangnya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah tanpa evaluasi para pegawai tidak bisa meningkatkan kemungkinan tercapainya suatu tujuan atau inisiatif, tidak bisa mengidentifikasi apa dan mengapa rencana bisa berhasil atau tidak berhasil, begitupun dengan pemantauan kinerja pegawai atasan sering acuh dengan perilaku kinerja pegawai sehingga sering lalai dan sering lambat dalam mengisi laporan harian, pegawai sering terlambat dalam ketetapan waktu jam kerja. Hal ini juga bisa mengakibatkan penurunan produktifitas kerja dan tidak bisa meningkatkan alur kerja yang efisien.

Komitmen yang dimiliki sebuah pegawai diharapkan akan membuat kinerja semakin baik, dengan komitmen dan tanggung jawab yang dimiliki, dapat membangkitkan semangat dalam diri. Hubungan antara komitmen terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif signifikan. Karena para pegawai akan berkomitmen untuk sebuah instansi jika pegawai merasa dibutuhkan dan pegawai yang terlibat dalam masalah organisasi, sehingga menimbulkan rasa memiliki pada pegawai. Menurut Purwanto (2020) pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang telah dimiliki seseorang terhadap dalam suatu pekerjaannya akan menjadikan seorang pegawai menjadi loyal dan bertanggung jawab terhadap organisasinya. Komitmen organisasional mencerminkan sikap individu terhadap organisasi dan mencakup keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan komitmen individu dalam organisasinya merupakan sumber kekuatan untuk mempertahankan dan bersaing dengan organisasi lain. Perkembangan teknologi informasi dan internet merupakan perubahan paling signifikan yang membuka jalan menuju era informasi. Di era informasi ini, teknologi internet telah menjadi bagian yang tidak bisa dilepaskan dari kehidupan pribadi dan bisnis, serta membawa dampak yang sangat besar. Organisasi dengan cepat mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi yang ditawarkan oleh internet sebagai *platform* untuk menjalankan bisnis secara non-tradisional

Mengenai penelitian Mahendra dan Taefa (2022), adalah penyebab perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil mengungkapkan bahwa faktor

situasional terjadinya karena penyebab perilaku *cyberloafing*. Hal ini menjelaskan bahwa perilaku yang bersumber dari luar diri yang mempengaruhi tingkah laku seseorang. Perilaku atribusi situasional atau atribusi eksternal memiliki arti bahwa lingkungan juga turut mempengaruhi perilaku subjek penelitian. Peneliti percaya bahwa alasan klausul dibalik perilaku *cyberloafing* ini muncul karena terjadi interaksi antara keyakinan (*belief*) dan keinginan (*desire*) yang membentuk perilaku yang disengaja (*intention*), seperti perilaku *cyberloafing* ini.

Dalam hal ini diungkapkan Elizabeth *et al.* (2022), dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji analisis perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di mediasi oleh komitmen organisasional pada karyawan PT Dinamika Magatama Citra berdomisili di Mojokerto yang menunjukkan hasil bahwa perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional, sedangkan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Wahyuni *et al.* (2020), dalam penelitian ini kinerja pegawai ditinjau dari perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasional pada seluruh Dinas Pendidikan kota Padang Perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di dalam observasi memperoleh informasi pegawai pada Kantor Bupati Halmahera Barat di bidang Umum, Perencanaan, dan Keuangan pegawai diberikan akses internet untuk menunjang pekerjaan setiap harinya sehingga diharapkan bisa meningkatkan komitmen organisasional pegawai ditempat kerja, di sisi lain hal ini bisa membuat kecenderungan pegawai dalam menggunakan internet instansi untuk hal-hal luar pekerjaan. Internet dilakukan pegawai untuk berbagai macam hal diluar pekerjaan seperti *chattingan*, *browsing*, *play game*, *scroll Tiktok*, dan memutar musik menggunakan *spotify* dan *youtube*. dan peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai yang melakukan *cyberloafing* masih kurangnya komitmen dalam bekerja dan pengawasan pegawai terhadap perilaku *cyberloafing* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kesadaran dan pengendalian diri para pegawai harus perlu ditingkatkan kembali tentang potensi yang mereka lakukan akan menjadikan hal tersebut sebagai alasan tertunda atau terundurnya tugas yang harus pegawai selesaikan.

Perbedaan penelitian yang menekankan bahwa *cyberloafing* hanya memiliki dampak negatif terhadap organisasi karena terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas kerja yang di mana berimbas pada hasil kerja komitmen organisasional, penggunaan internet untuk keperluan pribadi di jam kerja dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun dan penelitian yang menghasilkan bahwa *cyberloafing* juga memiliki dampak positif pada pimpinan atau pegawai karena bisa meningkatkan dan memperlancar aliran informasi yang menjadi

nadi kehidupan organisasi. Tanpa informasi, pimpinan kesulitan mengetahui kondisi obyektif organisasi. Jadi, pimpinan dan pegawai dapat menjalankan siklus manajerial perencanaan dan pengorganisasian. Pimpinan juga bisa membuat keputusan dengan cepat dan menyusun strategi kinerja pegawai untuk meningkatkan kemampuan organisasi. Jadi, melakukan sebuah penelitian yang menguji bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel moderasi pada Umum, Perencanaan, dan Keuangan Kantor Bupati Halmahera Barat”

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Umum, Perencanaan, dan Keuangan Kantor Bupati Halmahera Barat?
2. Apakah Komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Umum, Perencanaan, dan Keuangan Kantor Bupati Halmahera Barat?
3. Apakah Komitmen organisasional dapat memoderasi Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai pada Umum, Perencanaan, dan Keuangan Kantor Bupati Halmahera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Umum, Perencanaan, dan Keuangan Kantor Bupati Halmahera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Umum, Perencanaan, dan Keuangan Kantor Bupati Halmahera Barat
3. Untuk mengetahui komitmen organisasional dapat memoderasi perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Umum, Perencanaan, dan Keuangan Kantor Bupati Halmahera barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan literasi mengenai pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi, serta sebagai acuan untuk pengembangan penelitian di masa depan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pemilik organisasi, sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan mengenai penggunaan jaringan internet organisasi untuk penggunaan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi para pegawai untuk menggunakan jaringan internet organisasi dengan bijak.