

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama serta merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku individu. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar visi dan tujuan tersebut dapat dicapai, setiap organisasi pasti akan mengerahkan semua sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan akhir suatu perusahaan (Annisa, 2018).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat ialah balai pelatihan yang terhadap pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. hal ini dibuktikan dengan merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja BBGP dan BGP, pihaknya mempunyai tugas untuk melakukan pengembangan dan pemberdayaan guru, dan tenaga kependidikan. Diharapkan dapat membantu agar tenaga kerja dapat memberikan kontribusi terbaik bagi instansi serta kesiapan secara profesional untuk menghadapi permasalahan pada dunia kerja dan beradaptasi dalam mengembangkan sistem kurikulum yang unggul serta efisien bagi para tenaga pendidik.

Merujuk pada peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia nomor 14 tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas dan kebijakan terkait pelatihan terhadap tenaga kerja kependidikan sekolah juga mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan pemetaan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah

- 2) Pengembangan model peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah
- 3) Pengembangan media pembelajaran guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah
- 4) Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah
- 5) Pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah
- 6) Pelaksanaan yang supervisi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah
- 7) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah
- 8) Pelaksanaan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; dan pelaksanaan urusan administrasi.

Seperti halnya dengan instansi BBGP JABAR (Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat) sebuah kedinasan yang bergerak di bidang pendidikan dibawah pengawasan kementerian pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi. *Job Autonomy* juga memiliki peranan penting bagi karyawan untuk bisa menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, oleh karena itu sejauh mana perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan nya untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Begitupun dengan perilaku *cyberloafing* yang masih banyak dilakukan oleh para karyawan yang tidak bisa memanfaatkan fasilitas kantor sebagai mana mestinya terlebih lagi sebagian besar melakukannya saat masih jam operasional kerja berlangsung bahkan perilaku *cyberloafing* bisa menjadi hal yang lumrah untuk dilakukan terus menerus dalam jangka waktu yang tidak diketahui.

Penulis memilih lokasi untuk penelitian skripsi di BBGP JABAR karena berdasarkan riset yang telah dilakukan menyatakan bahwa *Job Autonomy* belum mencapai standar garis kontinum, maka mengidentifikasi bahwa *Job Autonomy* pada perusahaan belum baik bagi karyawan. Begitu pula dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan yang masih dilakukan dan terjadi cukup tinggi dan karyawan masih belum mampu mengelola perilaku *cyberloafing* yang berdampak pada kinerja karyawan.

Untuk mengetahui gambaran pengukuran kinerja pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat (BBGP JABAR) tahun 2023 yang penulis peroleh dari laporan kinerja BBGP tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Pengukuran Kinerja Balai Besar Guru Penggerak (BBGP)
Jawa Barat Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Penilaian Kinerja 2023	Realisasi Kinerja 2023	+/-
[SK 1] meningkatkan kompetensi guru dan ketenagakerjaan	[IKK 1.1] Jumlah guru yang mengikuti pelatihan guru penggerak	9.429%	11.349%	- 1.920%
[SK 2] meningkatkan tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan	[IKK 2.1] Rata-rata predikat SAKIP Satker Minimal BB	BB	A	+A
	[IKK 2.2] Rata-rata nilai kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L satkes	93,2 %	92,24 %	-0,96%

Sumber : BBGP Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rekapitulasi pengukuran kinerja dapat dilihat bahwa masih ada yang belum mencapai target yaitu pada indikator yang mengenai rata-rata nilai kinerja anggaran yang berada dibawah satkes minimal pada indeks rata-rata sebesar 93%, namun pada realisasasi kinerja tahun 2023 hanya sebesar 92,24%. Hal tersebut masih jauh dari target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 93,2%. Dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja anggaran yang direalisasikan masih belum maksimal dalam pengalokasian anggaran untuk kepentingan melaksanakan program prioritas nasional untuk mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berdaya dan memberdayakan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan karyawan yang bekerja pasti akan mendapatkan tugas atau pekerjaan dan juga tanggung jawab diluar itu semua ada yang namanya *Job Autonomy* atau otonomi pekerjaan yang menggambarkan sejauh mana karyawan diizinkan untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai keinginan mereka. Ini adalah konsep yang penting diberbagai bidang terutama di mana karyawan memiliki tanggung jawab untuk membuat keputusan tentang tugas apa yang diselesaikan. Ketika orang memiliki otonomi atas pekerjaan mereka, mereka dapat membuat keputusan tentang cara terbaik untuk menghabiskan waktu mereka dan mencapai tujuan tertentu tanpa harus bergantung pada masukan orang lain. Konsep otonomi kerja didasarkan pada gagasan bahwa pekerja harus memiliki kekuatan untuk membuat keputusan sendiri.

Berdasarkan hasil survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pengguna internet diindonesia mencapai 215,63 juta orang pada periode 2022 – 2023. Jumlah tersebut meningkat 2,67 % dibandingkan pada periode sebelumnya yang sebanyak 210,03 juta pengguna. Menurut Ketua Umum APJII, Muhammad Arif mengatakan bila dibandingkan dengan survey periode sebelumnya, tingkat penetrasi internet Indonesia pada tahun ini mengalami peningkatan sebesar 1,17 %. Peningkatan penetrasi ini masih didorong oleh pengguna internet yang kian jadi kebutuhan masyarakat, khususnya semenjak pandemi covid-19 pada 2020. Meskipun pemerintah tidak lagi memberlakukan sistem kerja WFH (*Work From Home*) sehingga tren bekerja online masih tetap berjalan. Yang mana para pegawai negeri maupun swasta saat ini merupakan pengguna internet aktif, komputer dan internet sudah menjadi kebutuhan penting

bagi setiap pegawai dan pekerjaan. Dengan adanya internet pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif.

Kemajuan teknologi seperti internet bisa menambah wawasan para pegawai, dapat meningkatkan kreativitas dan meningkatkan kinerja yang baik. Internet tidak hanya memberikan dampak positif terhadap pekerjaan, namun juga bisa menimbulkan dampak negatif khususnya pada pegawai. Pada penerapan *Job Autonomy* dalam perusahaan akan menimbulkan dampak seperti adanya *Cyberloafing* yang terjadi pada perusahaan. *Cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh karyawan dalam menggunakan akses internet perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dan dilakukan pada saat jam kerja (Hamidah, 2019). Seorang pegawai terlibat dalam kegiatan *cyberloafing* selama 2 jam yaitu menggunakan akses internet untuk kepentingan pribadinya. Seperti yang terjadi di Kabupaten Lumajang adanya pengembangan dan peningkatan pelayanan internet melalui *Wireless Fidelity (wifi)* dalam jangka panjang. pada survey yang dilakukan oleh pemerintah setempat menghasilkan bahwa lebih dari 50 % pegawai Kab. Lumajang melakukan aktivitas *Cyberloafing* yaitu memanfaatkan fasilitas *wifi* untuk keperluan pribadi (Sulistyan & Ermawati, 2020).

Hasil penelitian yang diungkapkan oleh *The Journal Of Psychosocial Research On Cyberspace* yaitu kerja dapat menyebabkan dampak buruk pada karir. Hal ini disampaikan oleh Matthew McCarter seorang professor bidang manajemen di The University of texas, San Antonio yang mengungkapkan bahwa McCarter menemukan para pekerja menghabiskan 14% waktu kerjanya untuk

melakukan *cyberloafing*. mccarter juga mengungkapkan bahwa *cyberloafing* akan berdampak buruk bagi perusahaan karena produktivitas karyawan menurun dan menyebabkan adanya kerugian finansial bagi perusahaan. (www.JawaPos.com).

Karena setiap perusahaan atau instansi memiliki sistem penilaian kinerja karyawan nya masing-masing maka peneliti melampirkan tabel sistem penilaian kinerja karyawan yang digunakan di BBGP JABAR. Berikut ini disajikan system penilaian kinerja karyawan pada BBGP JABAR :

Tabel 1. 2
Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada BBGP JABAR

No	Nilai (%)	Kategori
1	91-ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50-ke bawah	Sangat Kurang

Sumber : BBGP JABAR

Tabel 1.2 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan pada BBGP JABAR. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa standar penilaian kinerja pegawai BBGP Jawa Barat telah ditetapkan dari mulai penilaian dibawah 50% dengan predikat kategori sangat kurang hingga pada penilaian di atas 91% dengan predikat penilaian sangat baik. Standar penilaian kinerja pegawai

digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata dari aspek penilaian kinerja yang terdiri atas orientasi pelayanan, inisiatif kerja, komitmen, kepatuhan /loyalitas, kerja sama, sopan santun dan penampilan yang diperoleh hingga mencapai nilai maksimal sebesar 100% dalam kurun waktu tertentu.

Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat merupakan balai pelatihan yang terhadap pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. Balai Besar Guru Penggerak tidak hanya berlokasi di provinsi jawa barat saja akan tetapi juga tersebar di beberapa provinsi yang ada di seluruh indonesia yaitu: Sumatera Utara, Jawa Tengah, Jawa Timur ,Yogyakarta, Sulawesi Selatan

Tabel 1. 3
Perbandingan Nilai Evaluasi LAKIP pada Lingkungan Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) di seluruh Indonesia Tahun 2020

No	Nama Dinas	Capaian laporan Akuntabilitas Perusahaan (LAKIP) Tahun2020					
		Jumlah Peserta		Rata-rata Predikat		Capaian Kinerja	
		Target	Realisasi	target	realisasi	target	realisasi
1	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) SumateraUtara	4.721	9.443	A	BB	91%	93,22%
2	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat	9.420	11.349	BB	A	93,20%	92,64

3	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Tengah	14.504	17.878	BB	A	91,21%	93,24%
4	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Timur	4.240	6.863	BB	BB	90,23%	92,66%
5	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) D.I. Yogyakarta	2340	6335	BB	A	91,78%	94,50%
6	Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Sulawesi Selatan	1.935	5.500	BB	A	90%	96%

Sumber : BBGP Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.3 LAKIP merupakan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan yang dilaporkan dalam laporan kinerja tahunan. Sebagai wujud implementasi tata kelola kelembagaan yang kredibel sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintahan dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan yang telah mengamanatkan kepada setiap instansi pemerintah untuk menyusun laporan kinerja setiap tahun. Manfaat LAKIP sebagai bahan evaluasi perencanaan program/kegiatan dan anggaran, perumusan kebijakan bidang pendidikan dan kebudayaan serta peningkatan kinerja di tahun-tahun mendatang.

Menurut data dari perbandingan nilai evaluasi lakip tahun 2023 menunjukkan bahwa perbandingan nilai evaluasi LAKIP yang terdiri target jumlah peserta pelatihan, rata-rata predikat yang diperoleh serta rata-rata nilai kinerja anggaran yang dilaporkan pada tahun 2020 sebagai suatu perbandingan. Pada fenomena tersebut, diketahui bahwa Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa barat belum mampu mencapai target yang ditentukan pada periode 2020 yaitu sebesar 93,20%. hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja akuntabilitas perusahaan masih dibawah rata-rata target yaitu sebesar 92,64%, artinya pencapaian kinerja masih belum optimal untuk dapat mencapai target LAKIP dibandingkan dengan Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) yang lainnya. Dengan adanya target laporan yang belum tercapai, hal tersebut mengidentifikasikan bahwa masih terdapat permasalahan-permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat sehingga dapat dijadikan sebagai bahan penelitian. Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat mempunyai komitmen yang tinggi untuk peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara yang fleksibel, adaptif, kreatif, inovatif, dan produktif.

Berdasarkan Pengamatan awal penelitian di Balai Besar Guru Penggerak, diindikasikan ada masalah pada kinerja karyawan di instansi tersebut. Peneliti merasa data sekunder yang diberikan instansi masih kurang untuk itu penulis melakukan pra survei dengan membagikan kepada 30 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel. Untuk melihat bagaimana kinerja karyawan di Balai Besar Guru Penggerak. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan dapat dilihat tabel 1.4

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan Di Balai Besar Guru
Penggerak Jawa Barat

No.	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kualitas Kerja	1	5	15	6	3	95	3,16
2	Kuantitas kerja	0	2	9	18	1	108	3,6
3	Kerja Sama	0	4	14	10	2	100	3,33
4	Tanggung Jawab	1	3	14	10	2	99	3,3
5	Inisiatif	0	2	5	17	6	117	3,9
Jumlah							519	3, 37
Rata-rata Skor = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2023)

Dari tabel 1.4 maka dapat dilihat bahwa hasil pra survei yang diperoleh dari hasil pra survei kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil kinerja karyawan dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, hal ini menunjukkan adanya masalah dari dimensi kualitas dan tanggung jawab.

Hasil tanggapan responden mengenai 5 unsur penilaian yang mewakili variabel kinerja karyawan, yang harus mendapatkan perhatian utama yaitu kualitas kerja yang mendapatkan skor 3,16 adanya masalah dari dimensi kualitas kerja yaitu seberapa baik mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan. Kemudian ada tanggung jawab yang mendapatkan skor 3,3 yang mana harus ada kesadaran akan kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khan et al., yang dialih bahasa kan fransiska kordinata dan menjadi rujukan dalam penelitian faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan industry periklanan dan media di Pakistan pada tahun 2018. Penelitian ini menginvestigasikan hubungan dan pengaruh dari Gaji, Promosi, Keselamatan Kerja, Kondisi Kerja, Otonomi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, Hubungan Dengan Supervisor dan Sifat Pekerjaan, Beban Kerja dan *cyberloafing* terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Dari hasil data di atas, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berdasarkan hasil olah data kuesioner pendahuluan atau pra-survey terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Balai Besar Guru Penggerak Jawa barat (BBGP JABAR) pada tahun 2023 dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. 5
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat (BBGP JABAR)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Promosi	Sistem Merit (prestasi)	0	6	15	10	0	97	3,23
	Sistem Senioritas	0	7	14	0	0	92	3,06
	Sistem Nepotisme (Spoil)	0	4	13	13	0	99	3,3
Jumlah							288	9,59
Skor Rata-Rata							3,34	
Otonomi Kerja (<i>Job Autonomy</i>)	Metode Otonomi Kerja	1	18	9	2	0	72	2,4
	Penjadwalan Otonomi Kerja	0	8	15	5	2	91	3,03

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Otonomi Kriteria Kerja	0	3	11	13	3	106	3,53
Jumlah							269	8,96
Skor Rata-Rata Job Autonomy							2,98	
Perilaku Cyberloafing	Fakor Situasional	0	4	9	13	4	107	3,56
	Faktor Organisasi	0	4	10	13	3	105	3,5
	Faktor Individu	0	3	8	14	5	111	3,7
Jumlah							323	10,76
Skor Rata-Rata Perilaku Cyberloafing							3,58	
Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja Secara Fisik	0	2	4	10	14	122	4,06
	Lingkungan Sosial Psikolog	0	2	5	10	12	124	4,13
Jumlah							246	8,19
Skor Rata-Rata Keselamatan Kerja							3,45	
Kondisi Kerja	Lingkungan Kerja	3	7	4	14	2	95	3,16
	Tantangan Pekerjaan	2	8	30	48	10	98	3,26
	Resiko Pekerjaan	2	3	12	9	4	99	3,3
Jumlah							292	9,72
Skor Rata-Rata Kondisi Kerja							3,39	
Gaji	Keadilan Internal	0	1	7	18	5	120	4
	Keadilan Eksternal	0	2	5	19	4	115	3,83
Jumlah							235	7,83
Skor Rata-Rata Pay							3,33	
Hubungan Dengan Rekan Kerja	Sikap Karyawan Terhadap Rekan Kerja	0	5	10	14	0	96	3,2
	Hubungan Dengan Atasan	0	7	14	9	0	92	3,06

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Hubungan Dengan Bawahan	1	8	10	11	0	91	3,03
	Perusahaan Secara keseluruhan	0	11	10	9	0	88	2,93
Jumlah							367	12,22
Skor Rata-Rata Hubungan Dengan Rekan kerja							3,73	
Hubungan dengan Supervisor	Interaksi Rekan Kerja	0	4	8	18	0	104	3,46
	Interaksi Supervisor	0	6	11	13	0	97	3,23
	Organisasi	0	5	16	9	0	94	3,13
Jumlah							295	9,83
Skor Rata-Rata hubungan dengan Supervisor							3,43	
Sifat Pekerjaan	Kemauan Untuk Bekerja Sama	0	8	18	4	0	86	2,86
	Rasa Memiliki	5	16	5	4	0	68	2,26
	Hubungan Antar Pribadi	0	4	8	18	0	94	3,13
	Suka Terhadap Pekerjaan	0	0	10	11	9	119	3,9
Jumlah							357	12,15
Skor Rata-Rata Nature of The Work							3,96	
Beban Kerja	Faktor Internal	1	6	42	32	20	101	3,36
	Faktor Eksternal	1	5	17	16	15	93	3,21
Jumlah							194	6,57
Skor Rata-Rata Workload							3,51	

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 terkait hasil pra-survey yang dilakukan memperlihatkan bahwa variabel perilaku *cyberloafing* memiliki skor yang tinggi yaitu sebesar 3,58 maka mengidentifikasi bahwa perilaku *cyberloafing* pada karyawan cukup

tinggi dan karyawan masih belum mampu mengelola perilaku *cyberloafing*. kemudian untuk variabel Otonomi Kerja memiliki nilai skor 2,98 yang mana nilai ini cukup rendah dan belum mencapai garis kontinum maka mengidentifikasi bahwa Otonomi Kerja pada perusahaan belum baik bagi karyawan.

Maka dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan adalah Otonomi Kerja dan perilaku *Cyberloafing* ini perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal . hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada BBGP JABAR dipengaruhi oleh *Job Autonomy* yang menyebabkan kinerja karyawan mwnjadi menurun. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal penting bagi karyawan adanya system kerja seperti *Job Autonomy* dan mengantisipasi perilaku *Cyberloafing*.

Job Autonomy menjadi salah satu faktor penting didalam perusahaan dimana hal ini yang menyangkut kemampuan identifikasi, keterampilan, serta tanggung jawab yang telah diberikan (Carlson 2018) *job autonomy* dianggap penting oleh karyawan terutama di eraseperti saat ini serhubungan dengan cara keterlibatan karyawan dalam memberikan kontribusi kepada pekerjaan yang dia tangani.

Peneliti terdahulu Jaka Abdilah (2021) memaparkan bahwa pekerjaan yang memberikan kebebasan dan ketentuan prosedur yang harus dilakukan karyawan akan membuatnya lebih bertanggung jawab akan hasil dari pekerjaannya, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh fichner & strader (2018) yang

menemukan bahwa karyawan yang menikmati pekerjaannya menghabiskan lebih banyak waktu untuk terlibat dalam *non-work-related computing* atau yang biasa dikenal dengan istilah *cyberloafing*, dari pada karyawan yang tidak menikmati kerja. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *job autonomy* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*

Menurut Wulan Mey Saputri (2022) dalam penelitian sebelumnya mengungkap bahwa terkadang pengguna internet yang tidak bijak saat jam kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dengan memberi kesimpulan adanya pengaruh yang signifikan pada perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fatimah Azahra & Muzakar Isa (2021) menyatakan bahwa Otonomi Kerja (*job autonomy*) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan

fakta dan pemikiran yang telah dipaparkan, penulis memiliki keinginan untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam dengan mengambil judul **"Pengaruh Otonomi Kerja (*Job Autonomy*) dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat (BBGP JABAR)"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Pada hakekatnya, masalah merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan yang terjadi antara perencanaan dan kondisi yang terjadi, antara

expectation dan *reality*, antara teori dan fakta. Penelitian pada dasarnya dilakukan untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk memecahkan masalah, untuk itu setiap penelitian berasal dari suatu masalah, begitupun dengan penelitian ini. Berikut peneliti akan paparkan mengenai identifikasi dan rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang fenomena yang telah dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi yakni sebagai berikut :

1. Otonomi Kerja (*Job Autonomy*)
 - a. Otonomi Kerja (*Job Autonomy*) yang terjadi cukup sulit bagi karyawan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
 - b. Otonomi Metode Kerja (*Work Method Autonomy*) masih kurang baik bagi karyawan untuk mengambil keputusan, memilih cara untuk mengambil keputusan dan memilih metode guna menjalankan pekerjaan
2. Perilaku *cyberloafing*
 - a. Perilaku *Cyberloafing* masih sering dilakukan oleh karyawan yang dapat mengakibatkan kecenderungan dan lalai dalam melakukan pekerjaan
 - b. Faktor Individu yang tinggi mengakibatkan banyaknya karyawan yang menggunakan fasilitas internet di kantor tidak sebagaimana mestinya digunakan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Hasil Kinerja karyawan yang belum mencapai standar yang diharapkan

- b. Kualitas kerja kurang baik dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- c. Tanggung jawab atas pekerjaannya masih kurang menyadari akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaannya .

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Otonomi Kerja (*Job Autonomy*) di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana Perilaku *Cyberloafing* di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar Pengaruh *Job Autonomy* dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Baik Secara Simultan Maupun Parsial di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. *Job Autonomy* di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat
2. *Cyberloafing* di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat
3. Kinerja karyawan di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat

4. Besarnya pengaruh *Job Autonomy* dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Baik Secara Simultan Maupun Parsial di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini di ajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai *Job Autonomy*, *Cyberloafing* dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada dilapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberi manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada persepektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai *job autonomy* dan perilaku *cyberloafing* serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti melalui penelitian ini peneliti berusaha memperoleh informasi tentang *Job Autonomy*, Perilaku *Cyberloafing*, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.
2. Bagi instansi penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan peipin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa barat.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada sub bab ini peneliti akan mengemukakan konsep dan landasan teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu Otonomi Kerja (*Job Autonomy*), Perilaku *Cyberloafing* dan kinerja karyawan sehingga dalam sub bab ini dapat mengemukakan secara menyeluruh landasan teori yang secara umum relevan terhadap teori yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti. Landasan teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dan para ahli. Pada uraian selanjutnya peneliti akan menyajikan landasan teori yang digunakan untuk mengetahui *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory* yang ada pada penelitian ini.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Peneliti akan menggunakan berbagai banyak sumber dan literatur baik berupa buku maupun referensi lain sebagai landasan teori yang akan digunakan, yaitu terdiri dari : *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh Otonomi Kerja (*job Autonomy*) dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Berikut pada halaman selanjutnya akan peneliti sajikan dalam bentuk gambar untuk lebih memahami mengenai kerangka landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini: