

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sebagai aset utama organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) perlu memperoleh pengelolaan yang khusus karena berkaitan dengan beragam kepribadian dan karakteristik manusia, hal-hal tersebut menggambarkan sifat aspek ini yang cukup kompleks. SDM memiliki peran penting sebagai roda penggerak bagi keberlangsungan hidup organisasi. Kinerja SDM menjadi komponen utama dari suatu organisasi untuk menentukan keberhasilan dalam perkembangan dan pencapaian tujuannya, kualitas SDM akan memengaruhi bagaimana kualitas dari organisasi yang menaunginya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperkuat strategi pengelolaan SDM sehingga organisasi senantiasa siap untuk menghadapi dunia persaingan yang dinamis. Suatu organisasi perlu memastikan terjadinya peningkatan dari segi kinerja SDM secara berkala jika ingin tetap mempertahankan posisinya. Khaeruman dkk (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja ataupun prestasi kerja dari sasaran yang sudah ditetapkan dan harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam rentang waktu tertentu. Pengukuran kinerja akan disesuaikan dengan tugas dan juga fungsi yang menjadi tanggung jawab masing-masing individu.

Di era digital yang mengharuskan keterlibatan internet pada hampir setiap aspek kehidupan manusia, menjadikan internet sebagai salah satu aspek yang dapat menunjang peningkatan kinerja seseorang. Faktanya, pengguna internet di Indonesia telah berkembang secara masif seiring dengan berlimpahnya manfaat

yang dihadirkan oleh internet. Survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2024 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia yang terkoneksi internet telah mencapai 221.563.479 jiwa. Hasil survei juga menunjukkan bahwa tingkat penetrasi atau jumlah penduduk yang terkoneksi internet di Indonesia dibandingkan dengan populasi penduduk telah mengalami peningkatan yang signifikan selama beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2024 sendiri, tingkat penetrasi internet di Indonesia telah mencapai angka 79.50%, dan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya maka telah terjadi peningkatan sebesar 1,4%. Kenaikan tingkat penetrasi internet yang terjadi secara konsisten menunjukkan bahwa internet secara perlahan telah meresap ke dalam kehidupan hampir seluruh masyarakat Indonesia.

Tabel 1.1
Tingkat Kontribusi Pengguna Internet Berdasarkan Usia dan Pekerjaan

Rentang Usia	Tingkat Kontribusi	Jenis Pekerjaan	Tingkat Kontribusi
12-27 tahun	34,40%	Pekerja	40,29%
28-43 tahun	30,62%	Tidak Bekerja/Pensiunan	28,84%
44-59 tahun	18,98%		
<12 tahun	9,17%	Ibu Rumah Tangga	21,75%
60-78 tahun	6,58%	Pelajar/Mahasiswa	7,18%
≥79 tahun	0,24%	Tenaga Pendidik	1,95%

Sumber: Survei Penetrasi Internet Indonesia 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa masyarakat dari kelompok usia 12-27 tahun memberikan kontribusi paling tinggi pada aspek penggunaan internet di Indonesia, yaitu sebesar 34,40%. Kontribusi terbesar kedua diberikan oleh masyarakat dari kelompok usia 28-43 tahun dengan persentase sebesar 30,62%, kemudian disusul oleh masyarakat dari kelompok usia 44-59 tahun dengan kontribusi sebesar 18,98%. Data ini menunjukkan bahwa pengguna internet aktif di Indonesia didominasi oleh masyarakat dari kelompok usia produktif. Usia

produktif menurut Kementerian Kesehatan sendiri mencakup masyarakat dari kelompok usia 18-59 tahun, usia ini dikatakan sebagai usia saat seseorang sudah mampu untuk bekerja dan menghasilkan sesuatu. Pada Tabel A.1 juga dicantumkan data yang menunjukkan tingkat kontribusi pengguna internet berdasarkan jenis pekerjaan atau profesi. Pada data telah dipaparkan bahwa kelompok pekerja memberikan kontribusi paling tinggi dengan persentase sebesar 40,29%. Informasi pada tabel tersebut telah menunjukkan bahwa masyarakat yang berasal dari golongan usia produktif dan termasuk dalam kelompok pekerja menunjukkan kecenderungan penggunaan internet yang lebih aktif dibandingkan dengan masyarakat dari kriteria lain.

Internet menjadi salah satu unsur penting bagi para pekerja pada masa ini untuk menjadi penunjang agar tetap *up-date* atas segala perkembangan yang ada di dunia kerja. Namun, tentunya segala sesuatu tidak akan selalu memberikan hal yang positif jika manusia sebagai pengguna tidak memiliki kontrol diri yang baik. Internet dapat menjadi pedang bermata ganda jika penggunaannya tidak disertai dengan kesadaran untuk membatasi diri, tanpa adanya kontrol diri yang baik maka besar kemungkinan pengguna akan terjerumus dalam dampak negatif internet. Internet dapat memberikan dampak negatif terhadap pekerja dengan terciptanya perilaku kontraproduktif. Hal ini dikarenakan selain memfasilitasi pengguna dengan kemudahan dalam pekerjaan, internet juga menyediakan fasilitas untuk menghibur diri seperti media sosial, *online shopping* hingga *game online*. Banyak dari pengguna memiliki kecenderungan untuk menggunakan internet sebagai sarana penghibur diri pada situasi yang tidak semestinya, perilaku ini sendiri sering disebut sebagai perilaku *cyberloafing*.

Lim (2002) mengemukakan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan suatu bentuk penyimpangan di tempat kerja yang mengarah pada penyimpangan produksi dalam bentuk perilaku bermalas-malasan, perilaku bermalas-malasan ini mengacu pada tindakan sukarela dalam menggunakan akses internet di tempat kerja untuk hal-hal yang bukan termasuk keperluan pekerjaan. Lim dan Chen (2009) menjelaskan bahwa dasar dari konseptualisasi perilaku *cyberloafing* sebagai bentuk penyimpangan produksi adalah karena aktivitas *cyber* dalam bentuk *browsing* dan mengirim email pribadi selama jam kerja di lingkungan kerja menunjukkan penggunaan waktu yang tidak produktif dan memberikan hambatan bagi karyawan untuk menyelesaikan kewajibannya. Hubungan antara perilaku *cyberloafing* dengan kinerja ini sudah seringkali dibahas dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Wahyuni dkk (2020) dalam penelitiannya memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Andardinata dkk (2024) juga memberikan pendapat yang tidak jauh berbeda, dikatakan bahwa perilaku *cyberloafing* memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Aizyah dan Aminudin (2022) yang dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa perilaku *cyberloafing* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang.

Perilaku *cyberloafing* menjadi salah satu faktor internal individu yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja seseorang. Namun selain *cyberloafing*, terdapat juga komitmen organisasi sebagai salah satu faktor penentu dari tingkat kontribusi yang bersedia diberikan oleh seseorang kepada organisasi tempatnya bernaung, yang kemudian hal ini akan memengaruhi tingkat

kinerja yang dihasilkan. Robbins dkk (2013) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional yang terbentuk antara anggota organisasi dengan organisasi tempatnya bernaung sehingga memberikan tekanan kepada anggota tersebut untuk tetap mempertahankan posisinya untuk menjadi anggota organisasi. Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja ini sempat dibahas oleh penelitian-penelitian yang sebelumnya telah dilakukan. Sucipto dkk (2023) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Muhtarom dkk (2021) juga memberikan pendapat yang tidak jauh berbeda, dalam hasil penelitiannya diungkapkan bahwa *organizational commitment* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Hendri dkk (2021), dalam hasil penelitiannya diperoleh hasil yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja seseorang.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng merupakan salah satu dari dinas yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Dinas yang sering disebut sebagai Disperkimta Kabupaten Buleleng merupakan lembaga yang memiliki tugas pokok membantu Bupati dalam pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang pertanahan. Dalam menjalankan fungsinya sehari-hari, pegawai kontrak Disperkimta Buleleng memiliki kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, hal ini dapat dilihat dari proporsi jumlah pegawai kontrak yang jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah

pegawai tetap atau PNS yang ada pada instansi ini. Pegawai kontrak pada Disperkimta Buleleng terbagi menjadi pegawai kontrak non-ASN yang berjumlah 69 orang dan pegawai kontrak ASN atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berjumlah 3 orang. Pegawai tetap atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi ini sendiri berjumlah 23 orang. Hal ini telah menunjukkan bahwa pegawai kontrak pada instansi ini memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran operasional instansi. Kontribusi pegawai kontrak ini tidak hanya dapat dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dari segi tanggung jawab dalam berbagai aspek operasional organisasi yang terbagi menjadi 3 (tiga) bidang, yaitu Bidang Perumahan, Bidang Kawasan Permukiman dan Bidang Pertanahan.

Kinerja pegawai kontrak pada organisasi merupakan suatu aspek yang perlu diperhatikan. Pegawai kontrak pada dasarnya memiliki sistem manajemen yang berbeda jika dibandingkan dengan pegawai tetap, seperti mencakup durasi kontrak, insentif, hingga status pekerjaan yang lebih rentan. Faktor-faktor tersebut tentunya berpotensi memengaruhi perilaku kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Namun, meskipun pegawai kontrak memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas, belum terdapat parameter resmi untuk mengevaluasi kinerja pegawai kontrak secara komprehensif. Manuaba dkk. (2025) mengemukakan bahwa tidak tersedianya program pengembangan kompetensi, penilaian kinerja yang objektif, dan pemberian promosi serta peluang penempatan dapat memicu ketidakpuasan kerja dan menghalangi pengembangan diri pegawai. Sebagai upaya untuk mengatasi keterbatasan data administratif, penelitian ini menggunakan pendekatan berbasis indikator kinerja menurut Bangun (2012) yang mencakup jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

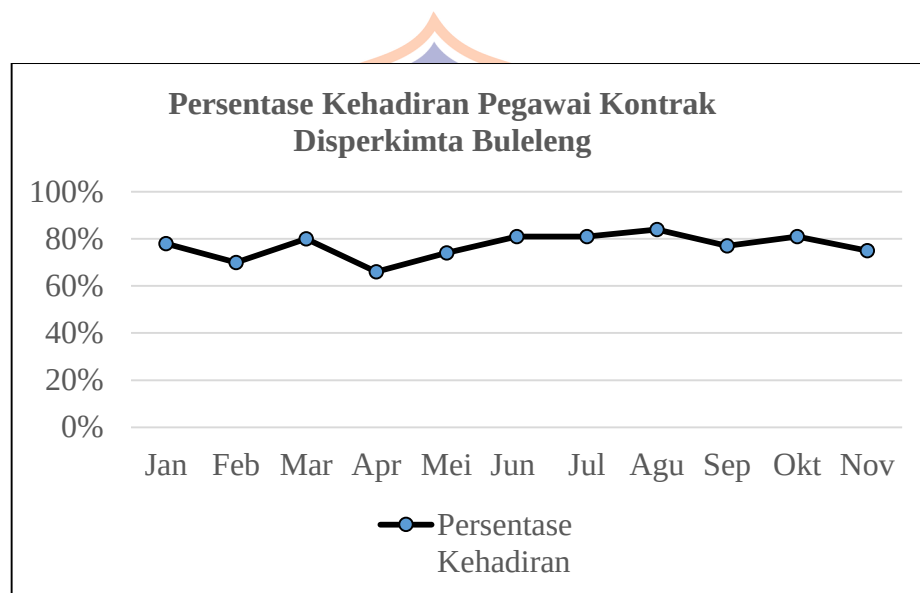
Sesuai dengan yang tercantum pada Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Tahun 2024 Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, ditetapkan 2 sasaran strategis yang harus dicapai oleh organisasi dengan pembagian indikator berupa 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) dan 4 Indikator Kinerja Sasaran. Setiap indikator ini kemudian memiliki penanggung jawabnya masing-masing dari bagian sekretariat dan 3 bidang dalam instansi, yaitu Bidang Perumahan, Bidang Kawasan Permukiman serta Bidang Pertanahan. Pegawai kontrak turut memiliki peran yang signifikan dalam pencapaian sasaran strategis pada Disperkimta Kabupaten Buleleng, mengingat kontribusi pegawai kontrak tersebar di setiap bagian dari instansi. Diketahui pada tahun 2024, terdapat 1 IKU yang belum mencapai target sasaran, yaitu persentase penanganan rumah tidak layak huni di luar kawasan kumuh yang hanya memperoleh capaian sebesar 80,34% dari target awal sebesar 100%. Penyebab dari ketidaktercapaian target ini didasari oleh faktor eksternal seperti masih terdapatnya beberapa penerima bantuan RTLH yang mengundurkan diri karena permasalahan lahan, meninggal dunia, mengalami gangguan jiwa, dan aspek lainnya, serta terdapat pula faktor internal seperti kesalahan input pada sistem yang menyebabkan terjadinya perbedaan alamat. Adanya indikator kinerja organisasi yang belum tercapai telah menunjukkan pencapaian kuantitas kerja yang belum maksimal dan juga menjadi penggambaran dari kuantitas kerja pegawai kontrak pada instansi ini.

Meninjau aspek kualitas dari kinerja pegawai kontrak, dapat dikatakan program-program yang dikerjakan oleh pegawai kontrak telah memenuhi target kualitas yang telah ditetapkan. Mengacu pada wawancara dengan beberapa pegawai kontrak, diketahui bahwa untuk tahun 2024 sendiri, permasalahan yang terjadi

dalam pencapaian sasaran organisasi hanya mencakup kuantitas pada program penanganan rumah tidak layak huni di luar kawasan kumuh yang belum tercapai, sedangkan untuk kualitas sendiri tidak menunjukkan kendala yang berarti. Kualitas dari program-program yang ditangani oleh pegawai kontrak sebagai upaya pencapaian sasaran organisasi pada dasarnya diawasi langsung melalui beberapa jenjang struktural. Secara umum, pengawasan utama berada di bawah tanggung jawab Kepala Bidang. Namun, dalam praktiknya, pengawasan secara lebih langsung dilakukan oleh Kepala Seksi atau Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) karena setiap pegawai kontrak pada dinas ini telah terbagi menjadi beberapa seksi. Dibawah Kepala Seksi atau Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) kemudian terdapat Jabatan Fungsional Umum (JFU) yang terdiri dari PNS, bagian ini juga turut mengambil peran dalam memberikan pengawasan terhadap kinerja dari pegawai kontrak pada instansi ini. Setiap bulannya juga diadakan rapat evaluasi program dan kegiatan untuk mengontrol realisasi target kinerja dan keuangan yang ingin dicapai.

Selain aspek kuantitas dan kualitas, aspek ketepatan waktu juga menjadi sorotan untuk menilai kinerja dari pegawai kontrak pada Disperkimta Buleleng. Dari segi penyelesaian pekerjaan sendiri, dapat dikatakan bahwa waktu yang dihabiskan dalam prosesnya sudah sesuai dengan batas waktu atau *deadline* yang ditetapkan. Batasan waktu atau *deadline* dari setiap program yang dikerjakan oleh pegawai kontrak sendiri ditentukan dalam surat permintaan data, misalnya untuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) yang *deadline*-nya sudah ditentukan sesuai dengan yang tercantum dalam surat permintaan dari Sekretariat Daerah. Ketepatan waktu ini dapat tercapai karena jika terjadi keterlambatan dalam penyelesaian dokumen yang dibutuhkan, maka peringatan

akan diberikan langsung kepada pejabat setara Sekretaris Dinas atau Kepala Dinas, sedangkan untuk pegawai kontrak sendiri belum ditetapkan pemberian sanksi tertulis terkait keterlambatan penyelesaian dokumen-dokumen tersebut. Dari segi ketepatan waktu dalam konteks kehadiran di kantor sendiri bisa dikatakan belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan catatan peringatan yang diperoleh oleh pegawai kontrak. Kurang maksimalnya tingkat kehadiran pegawai kontrak pada Disperkimta dapat dilihat dari tabel di bawah ini yang menunjukkan rata-rata persentase absensi selama periode tahun 2024.



Gambar 1.1
Persentase Kehadiran Pegawai Kontrak Disperkimta Buleleng Tahun 2024
(Sumber: Diolah dari Disperkimta Buleleng, 2024)

Dari data absensi tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai kontrak pada organisasi ini belum mencapai tingkat yang maksimal. Dari total pegawai kontrak yang berjumlah 69 pegawai, persentase kehadiran didominasi dengan nilai dibawah 80%. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang penting untuk mengukur kinerja seseorang. Kehadiran yang kurang maksimal tentunya akan memengaruhi hasil kerja pegawai, karena ketidakhadiran yang

berulang akan mengurangi kontribusi langsung individu dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pada Disperkimta Kabupaten Buleleng sendiri ditetapkan kebijakan yang menyatakan bahwa jika absensi kurang dari 75% maka akan dikenakan pemotongan gaji. Sedangkan untuk teguran disiplin sendiri akan diberikan ketika pegawai terlambat saat absen pagi dan sore serta tidak hadir di kantor sebanyak 3 kali dalam seminggu. Teguran ini terdiri dari teguran secara lisan, teguran pertama, teguran kedua, hingga teguran ketiga yang kemudian akan dilanjutkan dengan tindakan sanksi yang lebih berat sesuai dengan keputusan dari pihak yang memiliki kewenangan. Data teguran disiplin untuk pegawai kontrak pada Disperkimta Kabupaten Buleleng untuk periode tahun 2024 juga menunjukkan bahwa terdapat tantangan bagi organisasi dalam memaksimalkan kinerja pegawainya. Diketahui selama tahun 2024 sebanyak 7 pegawai telah memperoleh teguran disiplin, dengan catatan 4 orang memperoleh teguran disiplin tingkat pertama dan 3 orang lainnya memperoleh teguran disiplin tingkat kedua. Hal ini tentunya mencerminkan adanya pelanggaran terhadap aturan kerja dan ketidakefektifan dari segi kinerja. Tingkat persentase kehadiran yang belum optimal dan masih adanya pelanggaran ini menunjukkan aspek ketepatan waktu dan kehadiran pegawai kontrak masih belum memperoleh capaian yang memuaskan.

Indikator lain yang dapat menjadi acuan dalam mengukur kinerja pegawai kontrak pada Disperkimta Buleleng adalah kerja sama. Pada kenyataannya, ketimpangan dalam jumlah antara pegawai kontrak dengan pegawai tetap menciptakan kondisi yang mengharuskan maksimalisasi kontribusi dari pegawai kontrak pada setiap bagian dalam organisasi. Dalam penyelesaian tugas, dapat diketahui melalui wawancara dan observasi langsung bahwasanya pegawai kontrak

dalam Disperkimta Buleleng ini telah berpartisipasi aktif dalam proses penyelesaian program dan tugas-tugas yang ada. Pegawai kontrak telah menunjukkan tingkat kolaborasi yang tinggi, setiap tugas dibagi dengan proporsional berdasarkan kapasitas dan tanggung jawab masing-masing. Pegawai kontrak pada instansi ini juga mengambil peran dalam penyelesaian tugas inti yang biasanya menjadi tanggung jawab PNS atau pegawai tetap. Hal ini terjadi karena jumlah pegawai yang tidak seimbang, sehingga pegawai kontrak turut diberikan porsi tanggung jawab yang lebih besar untuk memastikan kelancaran operasional setiap bidang. Jalinan komunikasi antar pegawai kontrak dengan rekan kerja lainnya berlangsung secara efektif. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pegawai kontrak memiliki akses yang baik dalam proses penyampaian informasi dan koordinasi kerja.

Penggunaan fasilitas internet untuk menunjang fungsi-fungsi pegawai pada instansi ini diketahui tidak hanya dibatasi untuk penggunaan dalam urusan pekerjaan, dalam artian tidak terdapat peraturan yang mengikat terkait batas penggunaan internet sehingga para pegawai masih bisa menggunakan internet untuk keperluan pribadi. Hal ini pada dasarnya dapat memicu terbentuknya perilaku *cyberloafing* yang berdampak pada hasil kerja pegawai. Perilaku *cyberloafing* yang tidak terkendali dapat memengaruhi tingkat kehadiran seseorang dalam tempat kerja baik secara langsung ataupun tidak langsung. Secara langsung, perilaku *cyberloafing* dapat menyebabkan seseorang kehilangan fokus atas pekerjaannya. Hilangnya fokus ini akan membuat pegawai merasa kurang terlibat dengan pekerjaannya yang mengarah pada perilaku kurang produktif. Hal ini yang kemudian memengaruhi motivasi pegawai untuk hadir secara fisik di kantor dengan konsisten. Secara tidak langsung, perilaku *cyberloafing* juga dapat berdampak pada

tingkat kontribusi pegawai di instansi. Dengan kata lain, pegawai bisa saja hadir secara fisik di lingkungan kantor tetapi tidak dirasakan kontribusinya karena fokusnya tidak pada pekerjaan dan tanggung jawabnya. Perilaku *cyberloafing* ini juga menjadi faktor yang mengalihkan perhatian pegawai terhadap tugas utama dan tanggung jawabnya, hal ini yang memicu terjadinya pelanggaran dan hasil kerja yang kurang maksimal.

Dalam konteks komitmen organisasi sendiri, kuantitas kerja dan tingkat kehadiran yang kurang maksimal serta pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dapat menunjukkan kurangnya keterikatan yang terjalin antara pegawai dengan organisasi. Lemahnya keterikatan antara individu dengan organisasi memicu menurunnya keinginan untuk mempertahankan posisi pada organisasi tersebut. Faktor-faktor tersebut yang kemudian akan memengaruhi keinginan seseorang untuk tetap terlibat dalam segala rencana organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah cenderung kurang memiliki tanggung jawab dan rasa ingin terlibat yang kuat terhadap pekerjaannya, hal ini yang kemudian mengarahkan pegawai untuk mangkir dan mengabaikan pekerjaannya sehingga memengaruhi hasil kerja dan kepatuhan terhadap regulasi yang ditetapkan oleh organisasi. Kurang maksimalnya kuantitas kerja yang dihasilkan, kehadiran yang belum optimal dan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai kontrak pada Disperkimta Kabupaten Buleleng dapat menjadi indikasi dari kurangnya rasa keterikatan dalam diri pegawai terhadap instansi, hal ini menjadi salah satu tanda bahwa komitmen organisasi pada pegawai masih belum terbentuk dengan baik.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja, umumnya

penelitian berfokus pada pegawai atau karyawan secara keseluruhan tanpa membedakan status hubungan kerja dengan organisasi, seperti pegawai atau karyawan kontrak dan tetap. Padahal, perbedaan status ini menciptakan kesenjangan dari berbagai aspek yang mencakup perbedaan insentif, tunjangan, kontrak kerja, keamanan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan banyak aspek lainnya. Perbedaan ini tentunya akan turut berdampak pada perilaku kerja dan komitmen yang dihasilkan oleh pegawai kepada organisasi. Selain itu, dapat diketahui bahwa terdapat inkonsistensi dalam hasil penelitian terdahulu terkait hubungan antara variabel perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja. Faktor-faktor tersebut yang kemudian menjadi alasan kuat dari peneliti untuk melakukan penelitian yang mengambil judul **“Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak pada Lingkungan Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kinerja pegawai khususnya pegawai kontrak yang belum maksimal, hal ini dapat ditinjau dari capaian kuantitas kerja yang kurang maksimal, ketepatan waktu dan kehadiran pegawai yang kurang optimal jika dilihat dari data rata-rata persentase kehadiran dan terdapat teguran disiplin yang diberikan kepada pegawai selama periode tahun 2024.

2. Kurangnya pengawasan dan peraturan yang tegas terhadap penggunaan sumber daya internet pada lingkungan kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng yang memicu terciptanya perilaku *cyberloafing* dikalangan pegawai.
3. Komitmen organisasi pegawai yang masih belum maksimal sehingga memicu kurangnya rasa tanggung jawab dan rasa ingin terlibat pegawai terhadap pekerjaannya.
4. Terdapat inkonsistensi pada hasil dari penelitian terdahulu berkaitan dengan hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Sebagai upaya untuk melakukan penelitian secara mendalam dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada dengan lebih optimal, maka disini peneliti membatasi variabel-variabel penelitian yang berperan sebagai fokus utama penelitian menjadi tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini mencakup perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi, sedangkan kinerja pegawai berperan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan pada pegawai kontrak di lingkungan kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng untuk menguji kehadiran pengaruh yang dihasilkan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Digunakan metode analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dengan tanpa mempertimbangan adanya keterlibatan dari variabel moderasi atau mediasi lainnya.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diperoleh rumusan masalah yang mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah perilaku *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan dalam latar belakang dan rumusan masalah, dapat diperoleh tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan memperoleh penjelasan yang telah teruji terkait dengan pengaruh yang dihasilkan oleh perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji dan memperoleh penjelasan yang telah teruji terkait dengan pengaruh yang dihasilkan oleh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji dan memperoleh penjelasan yang telah teruji terkait dengan pengaruh yang dihasilkan oleh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti melalui dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil penelitian yang mampu mendukung dan memberikan dampak positif terhadap perkembangan dalam ilmu pengelolaan SDM

sehingga didapatkan output berupa kinerja pegawai yang maksimal. Manfaat lain yang juga diharapkan dapat diperoleh melalui dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ilmu manajemen SDM. Penelitian ini menekankan pada pembahasan tentang hubungan yang terjadi antara perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, dikombinasikan dan diimplementasikan teori-teori yang telah diperoleh selama menjalani proses perkuliahan sekaligus untuk melatih kemampuan mengkaji permasalahan mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan sebagai sarana untuk mengimplementasikan ilmu dan teori yang diperoleh pada masa perkuliahan terkait dengan pengaruh perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

b) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca terkait dengan pengaruh perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

c) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi dalam memutuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada pegawai

kontrak yang bernaung di lingkungan kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng dengan menekankan pada faktor perilaku *cyberloafing* dan komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai kedepannya.

