

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik itu pegawai, staf, dan pekerja. SDM dapat memberikan dampak yang signifikan dalam suatu organisasi, yang harus disesuaikan dengan kebutuhan mendasar, martabat, dan rasa hormat manusia sebagai individu (Adib Habibi, n.d.2022). Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai faktor yang tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan struktur. SDM berbentuk individu yang bekerja sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, perkembangan karyawan tidak hanya sebagai sumber daya, melainkan juga sebagai modal atau aset yang membantu membangun budaya dan keberhasilan organisasi.(Aliefiani Mulya Putri et al., 2022).

Pegawai honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintahan, tenaga honorer dibutuhkan disetiap organisasi membantu tugas tugas secara professional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan sebagai abdi negara yang aktif berperan dalam kegiatan pelayanan masyarakat (Asteriniah, 2021). Karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Mereka harus memiliki kualitas yang baik, kompeten, dan antusias untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang lebih baik. Untuk itu, perusahaan

harus menghargai karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk berkembang dan berkontribusi pada kesuksesan Perusahaan (efeddkk, 2023).

Salah satu instansi yaitu Kantor Gubernur Sumatera Utara, terletak di Jl. Pangeran Diponegoro No.30, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152, adalah sebuah organisasi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola administrasi pemerintahan di provinsi Sumatera Utara. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Gubernur Sumatera Utara menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang kompeten, efektif, dan efisien sangat diperlukan untuk menjalankan roda organisasi dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Efhendy dkk, 2022).

Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu. Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor seperti beban kerja, kemajuan teknologi, dan metode kerja baru untuk meningkatkan kinerja. Pemberdayaan karyawan harus disertai pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Perhatian terhadap sumber daya manusia (SDM) penting untuk menjaga keseimbangan antara usaha karyawan dan ketidakseimbangan yang diterima. Kekecewaan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan ketidakpuasan, yang berujung pada ketidakhadiran. Penilaian kinerja juga penting bagi karyawan untuk memastikan bahwa karyawan berkontribusi pada tujuan perusahaan secara keseluruhan (Frimayasa & Lawu, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara bahwa masih banyak karyawan berkinerja yang kurang baik, dan melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Sehingga kinerja karyawan di Kantor Gubernur Sumatera Utara belum ideal karena karyawan honorer tidak melakukan pekerjaan dengan akurat. Kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan Kinerja di perusahaan nampaknya masih kurang baik dan belum memenuhi harapan pimpinan perusahaan, oleh karena itu mengidentifikasi karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan sejauh mana faktor lingkungan kerja dan kompetensi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Yuniria, 2023).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan yang tidak baik seperti *Job insecurity*, dan *Cyberloafing*. Banyak karyawan yang masih khawatir dengan posisinya masing-masing, Sehingga, karyawan merasa bahwa *job insecurity* (ketidakamanan kerja) tidak berdampak positif terhadap kinerja mereka karena merasa khawatir tentang ketidakamanan kerja. Hal dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal dan tidak profesional. Menurut Lutfiani (2019), Dalam dunia kerja, sering kali kita menjumpai fenomena di mana banyak karyawan memilih untuk berpindah dari perusahaan, sementara ada juga yang memilih untuk tetap bertahan. Keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat dipicu oleh rasa ketidaknyamanan yang mereka alami. Selain itu, faktor lain seperti keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau kenyamanan dengan lingkungan baru juga dapat memengaruhi keputusan tersebut. Beberapa individu mungkin dengan mudah memutuskan untuk melakukan turnover tanpa mempertimbangkan secara matang. Jika seorang individu merasa terikat

dengan organisasi tetapi tidak nyaman, pemikiran untuk melakukan turnover dapat muncul. Selain itu, Karyawan yang merasa tidak pasti tentang pekerjaannya cenderung menghasilkan pekerjaan yang kurang dan memiliki semangat kerja yang rendah, yang dapat menghambat mereka untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Yola Putri, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh karyawan Kantor Gubernur Sumatera Utara, masih banyak karyawan yang memiliki rasa takut dan khawatir dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan. Contoh fenomena *Job insecurity* ini terjadi pada karyawan ialah sering terjadinya kebijakan yang berubah-ubah pada perusahaan/instansi, Dengan adanya fenomena *Job insecurity* ini menimbulkan rasa khawatir dalam bekerja dan memunculkan rasa takut kehilangan pekerjaan, serta menjadi sumber stress bagi karyawan. Hal ini disebabkan karyawan tidak mendapatkan jaminan untuk berada posisi saat ini bekerja, Sehingga tujuan perusahaan belum sepenuhnya tercapai dan mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal dan belum mencapai kesempurnaan. Banyak pekerja di negara maju mengalami rasa tidak aman akibat ketidakpastian status pekerjaan mereka. Ketidakamanan kerja merupakan ancaman yang dapat memberikan dampak negatif sehingga menyebabkan menurunnya komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Al Amin & Pancasasti, 2021).

Job insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan hal yang bersifat subjektif karena setiap individu akan memiliki tingkat ketidakamanan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri seseorang. Adanya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang

ditunjukkannya (Ade taufan, 2021) . Menurut Utomo (2018) Setiap orang yang bekerja selalu ingin merasa aman di tempat dia bekerja. Ketidakamanan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, berdasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya sebagai hal yang diharapkan dan diinginkan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Maylinhart dan Anik (2020) bahwa terdapat hubungan secara parsial budaya organisasi dan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *job insecurity* (ketidakamanan kerja) berpengaruh oleh kualitas kinerja karyawan selaras dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity yang memadai dapat menentukan kinerja pegawai (Sari, 2020). Namun selaras dengan penelitian (Nuri Aslami, *dkk* 2023) bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan berdampak pada kinerja pegawai.

Perlu adanya jaminan bagi karyawan agar melakukan kinerja yang efektif untuk kemajuan perusahaan. Untuk itu Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, namun dalam situasi kekhawatiran akan ketidakamanan pekerjaan dapat mempengaruhi kesadaran dan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya pada karyawan Kantor Gubernur Sumatera Utara dan masih belum maksimal. Karyawan di Kantor Gubernur Sumatera Utara merasa saat ini dihadapkan pada ketidakamanan kerja sehubungan dengan kelangsungan pekerjaan mereka dan kualitas aspek lain dari situasi kerja: promosi, hubungan kerja, kondisi kerja, dan juga peluang karir. Hal inilah yang membuat masih belum

maksimalnya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) pada karyawan Kantor Gubernur Sumatera Utara.

Kinerja karyawan dapat terganggu oleh ancaman kehilangan pekerjaan yang tidak terduga dan berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga mempengaruhi kesadaran karyawan untuk bekerja (Bakker & Demerouti, 2017). Menurut (Prasetya *et al.*, 2023) Kinerja yang efektif dan efisien dilandasi oleh komitmen profesional dan dedikasi yang kuat melibatkan *Cyberloafing* (kesenangan pribadi karyawan diluar pekerjaan). Aktivitas *cyberloafing* di tempat kerja dapat mengganggu karyawan untuk kembali fokus pada pekerjaannya, karena memerlukan waktu dan tenaga untuk kembali fokus dan meningkatkan kinerja (Prasetya *et al.*, 2023).

Cyberloafing adalah perilaku karyawan dimana mereka menggunakan internet perusahaan untuk keperluan pribadi dan di luar pekerjaan selama jam kerja. Fenomena ini muncul seiring dengan pertumbuhan penggunaan internet di suatu organisasi, dan menjadi masalah penting yang perlu diatasi (Firmansyah, 2024). Menurut Lim, Thompson dan Loo (dkk, 2019) *Cyberloafing* adalah tindakan yang disengaja oleh seorang karyawan untuk mengakses situs web dan email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, tanpa ada kaitannya dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. *Cyberloafing* dapat digolongkan menjadi dua tingkatan yaitu *Minor Cyberloafing* dan *Serius Cyberloafing*. *Cyberloafing* minor melibatkan pengiriman atau penerimaan email pribadi, menelusuri berita, atau belanja online selama jam kerja. Di sisi lain, *Cyberloafing* *Serius* mencakup mengunjungi situs web dewasa, mengunduh musik, memantau media sosial pribadi,

bermain game online, dan terlibat dalam komunikasi pribadi dengan orang lain selama jam kerja (Firmansyah, 2024).

Faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *cyberloafing*, karena seharusnya karyawan bisa bersikap profesional dan lebih fokus untuk dalam menjalankan tugasnya, hal ini berdampak negative bagi perusahaan dan karyawan Gunawan, dkk (2024). Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian (Desnirita, 2022) bahwa *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian (Amelia, 2024) bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keadaan yang ditemukan banyak karyawan yang menyalahgunakan jam kerja untuk kesenangan pribadi sehingga menyebabkan kinerja yang tidak optimal. *Cyberloafing* (kesenangan pribadi karyawan diluar pekerjaan) merupakan fenomena yang dapat berdampak besar pada produktivitas, moral, dan keamanan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengatur dan memantau penggunaan internet di tempat kerja, serta menciptakan suasana yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini masih banyak karyawan yang sering mengunjungi jejaring sosial contohnya seperti, facebook, tiktok, twiter, youtube, selama jam kerja dan juga, menggunakan banyak waktu dijam istirahat sehingga mempengaruhi produktivitas kerja. mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. beberapa karyawan terlibat *cyberloafing*, rekan kerja yang lebih fokus pada pekerjaan mungkin merasa tidak puas atau frustrasi. Hal ini disebabkan

karyawan di Kantor Gubernur Sumatera Utara belum memiliki kesadaran penuh untuk tidak menyalah gunakan kesenangan pribadi diluar pekerjaan.

Melihat permasalahan diatas dapat diketahui secara tidak langsung kinerja karyawan, *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja), dan *Cyberloafing* (kesenangan pribadi karyawan diluar pekerjaan) pada karyawan Kantor Gubernur Sumatera Utara masih belum sempurna. *Job insecurity* merujuk pada ketidakamanan atau kecemasan yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Perasaan tidak berdaya yang muncul saat menyelesaikan tugas dapat mendorong karyawan untuk ingin melarikan diri dari pekerjaan dan mengatasi kecemasan yang mereka rasakan. Akibatnya, mereka cenderung terlibat dalam aktivitas *cyberloafing*. Ketika karyawan berusaha untuk menghindari rutinitas dan mengurangi kecemasan, *cyberloafing* dapat dianggap sebagai bentuk perilaku yang konstruktif (Beugre,dkk 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kecemasan terkait pekerjaan atau *job insecurity* dapat memiliki dampak positif terhadap perilaku *cyberloafing* (Subur karyatun, dkk 2024) . Kantor Gubernur Sumatera Utara sebagai institusi pemerintahan harus mengutamakan pengembangan kualitas daya manusia sebagai salah satu faktor utama dalam menjalankan proses pekerjaan untuk mencapai tujuan dan misi organisasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan permasalahan serta uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan Kantor Gubernur Sumatera Utara sebagai objek dalam penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara belum efisien, karena masih ada sebagian karyawan melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Pegawai honorer dikantor gubernur sumatera utara mengalami kecemasan karena tidak yakin akan masa depan pekerjaannya.
3. Ketidak fokusan kerja dan banyak menghabiskan waktu pada jam kerja untuk kepentingan pribadi diluar pekerjaan pegawai honorer kantor gubernur sumatera utara.

1.3 Batasan Masalah

Dari permasalahan yang terjadi, penelitian ini hanya membahas tentang “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara” karyawan honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara yaitu Biro Pemerintah dan Otonomi Daerah, Biro Administrasi Pembangunan, Biro Perekonomian serta Biro kesejahteraan Rakyat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka yang dapat menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) terhadap kinerja karyawan honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara.

2. Apakah terdapat pengaruh *Cyberloafing* (kesenangan pribadi karyawan diluar pekerjaan) terhadap kinerja karyawan honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) terhadap kinerja karyawan honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* (kesenangan pribadi karyawan diluar pekerjaan) terhadap kinerja karyawan honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Bagi penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi pihak terkait diantaranya :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berkontribusi terhadap peningkatan pengetahuan dan pemahaman penulis, memperluas perspektif dan pemahaman teoritis melalui pemahaman yang lebih dalam terhadap konsep-konsep yang dipelajari selama perjalanan akademisnya.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pemikiran dan masukan bagi Kantor Gubernur Sumatera Utara untuk mengkaji apakah *Job*

Insecurity (ketidakamanan kerja) dan *Cyberloafing* (kesenangan pribadi karyawan diluar pekerjaan) terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negri Medan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa/i yang sedang melakukan penelitian pada topik atau masalah serupa, serta membantu mengembangkan pengetahuan mereka di masa depan dan meningkatkan kemampuan untuk melakukan penelitian yang lebih spesifik dan detail.

4. Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan referensi literatur kepustakaan dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya peneliti yang membahas tentang *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) dan *Cyberloafing* (kesenangan pribadi karyawan diluar pekerjaan) terhadap kinerja Pegawai.