

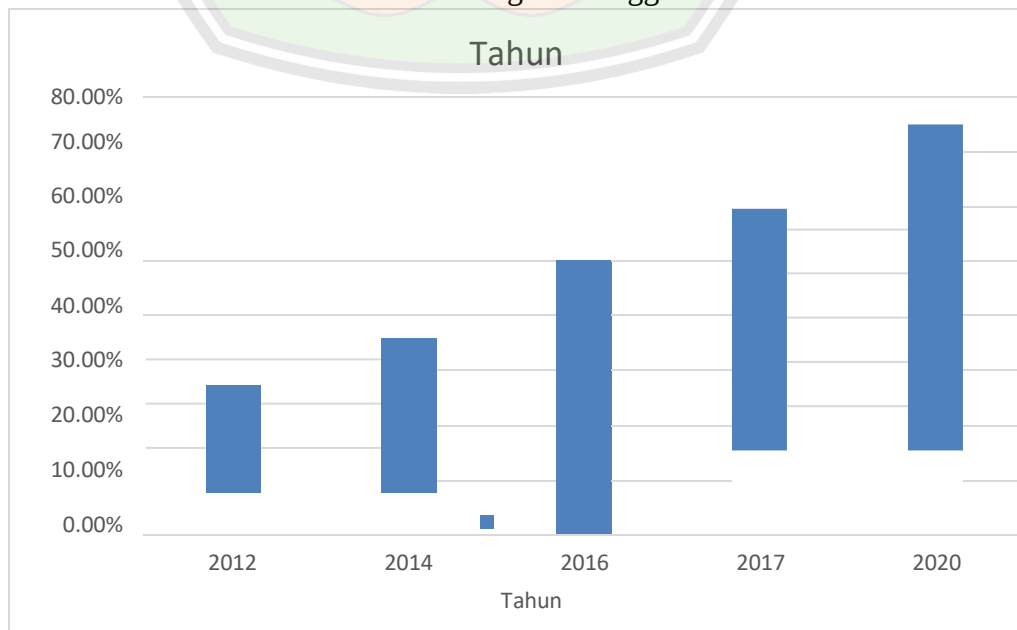
# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini telah melebihi apa yang dipikirkan banyak orang, terlebih teknologi informasi khususnya internet. Internet telah berubah cara organisasi meningkatkan akses dan distribusi informasi. Internet telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan kerja seseorang. Teknologi dan internet dapat membantu keefektifan dan keefisienan operasional perusahaan seperti penyampaian informasi lebih cepat dan penerimaan informasi yang lebih *up to date*. Dengan adanya internet, memungkinkan organisasi atau perusahaan dapat menurunkan beban perusahaan, mengurangi waktu pembuatan produk, dan pelayanan servis yang lebih efisien dikarenakan banyak perusahaan yang melakukan pelayanan produk maupun pelayanan terhadap konsumen melalui internet (Sharma & Gupta, 2004).

Gambar 1.1 Diagram Pengguna Internet



Hasil riset kerja sama antara Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) dengan Pusat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia menunjukkan pertumbuhan penggunaan internet di Indonesia terus mengalami peningkatan, terlihat dari data tahun 2012 data menunjukan penggunaan internet di Indonesia mencapai 24,23%, kemudian pengguna internet di tahun 2014 mengalami peningkatan mencapai 34,9%, sedangkan pada tahun 2016 terjadi peningkatan cukup signifikan pengguna internet di Indonesia menjadi 51,5%, pada tahun 2017 meningkat kembali menjadi 54,68%, sedangkan pada tahun 2020 pengguna internet di Indonesia mengalami peningkatan menjadi 73% (APJII 2020).

Keberadaan akses internet bagi pegawai negeri sipil sendiri seolah menjadi keuntungan tersendiri. Selain menjadi bisnis yang efisien internet juga menyediakan akses pada pegawai ke taman bermain terbesar di dunia. Efek dari penerapan komputerisasi dan internet ternyata juga telah merevolusi kemalasan pegawai dengan tugasnya. Harapan instansi dengan dinaikkan secara kuantitas dan kualitas infrastruktur yang ada dapat digunakan oleh pegawai seefisien mungkin dalam rangka meningkatkan kualitas justru disalahgunakan oleh para pegawai (Astri, 2014). Fakta di lapangan bahwa sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh instansi justru dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi pegawai. Contoh perilakunya adalah seperti penggunaan telepon kantor untuk keperluan pribadi, penggunaan mobil dinas untuk kepentingan keluarga, bahkan yang paling fenomenal selama satu dekade terakhir adalah *cyberloafing*.

*Cyberloafing* atau biasa disebut juga *cyberslacking* merupakan salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan ‘status pegawainya’ untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). *Cyberloafing* juga dapat diartikan sebagai penyalahgunaan internet oleh karyawan di tempat kerja seperti menggunakan media sosial, belanja *online*, bermain game, menonton video, membaca berita atau blog, mengirim atau menerima email pribadi, dll (Sao, Chandak, Patel, & Bhadade, 2020). Vitak (2011) juga mendefinisikan *Cyberloafing* sebagai penggunaan internet dan teknologi selama jam kerja untuk keperluan pribadi.

Dampak negatif dari *cyberloafing* di antaranya pemutusan hubungan kerja, membuang waktu dengan percuma, mengurangi produktivitas kerja, penurunan kinerja, menunda pekerjaan, inefisiensi kerja, dengan adanya penurunan kinerja dapat menyebabkan hilangnya produktivitas dalam bekerja (Beri & Anand, 2020). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *SurfWatch* di Amerika Serikat menunjukkan 84% karyawan berkirim surat elektronik bukan untuk kepentingan pekerjaan dan 90% karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Hasil dari survei ini juga menunjukkan perilaku *cyberloafing* mengurangi produktifitas dari 30% hingga 40%. Dalam survei oleh *SurfWatch* juga disebutkan bahwa 50% dari 224 perusahaan mempunyai isu atau masalah yang sama mengenai perilaku *cyberloafing* (Lim, 2002). Survei yang dilakukan Greengard pada tahun 2012, bahwa 56% karyawan pernah menggunakan internet untuk alasan pribadi. Tahun 2013, 59% penggunaan

internet bertujuan untuk non-pekerjaan. Sedangkan pada tahun 2013, *cyberloafing*, menjadi hal yang paling umum dilakukan pegawai dalam membuang waktu di tempat kerja.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa jumlah waktu yang mereka gunakan *cyberloafing* kian meningkat, yakni 3 jam perminggu menjadi 2,5 jam perhari. Hal ini juga terlihat dari penelitian yang dilakukan *Australia National University* pada tahun 2012 yang menemukan bahwa 30 % hingga 65% penggunaan internet di tempat kerja tidak berkaitan dengan pekerjaan. Beberapa contoh perilaku *cyberloafing* pegawai adalah belanja online, *browsing* situs-situs hiburan, terlibat dalam jejaring media sosial, mencari pekerjaan, mengirim dan menerima email pribadi, serta mengunduh file (berkas) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Greenfield & Davis, 2002)

Gotferdson dan Hirschi (dalam Ahmad & Ozaar 2017) berpendapat bahwa individu cenderung terlibat dalam perilaku menyimpang seperti *cyberloafing* untuk mencari kesenangan karena itu merupakan tindakan yang mudah dan cara sederhana untuk memuaskan keinginan seseorang. Hal tersebut sejalan survey yang dilakukan oleh BBC bahwa fenomena di Indonesia, dengan semakin meningkatnya penggunaan *Facebook* yang salah satunya adalah PNS membuat beberapa PNS di berbagai instansi di wilayah Indonesia memiliki kecenderungan untuk lebih mengutamakan *Facebook* daripada tugas kerja. Menurut Azwar selaku Kabag Humas Setdakab Banjar, Pemerintah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan menerapkan pembatasan waktu penggunaan situs jejaring sosial

seperti *Facebook* di lingkungan mereka selama jam kerja sejak 4 Februari 2010. Selama rentang waktu 08.00 hingga pukul 13.00 WITA akses ke situs pertemanan dunia maya tidak bisa diakses karena sengaja diblokir (BBC Indonesia, 2011).

Berdasarkan hasil studi di Indonesia menunjukkan rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas yang dilakukan ini seperti *browsing Facebook* atau Kaskus. Hal ini berarti dalam waktu sebulan seorang pegawai bisa mengkorupsi waktu kerjanya hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa, 2012). Herdiati, et al (2015) mengemukakan bahwa karyawan memakai akses internet di tempat kerja selain memberikan dampak positif, juga memberikan dampak negatif bagi produktivitas kerja karyawan, salah satunya yaitu perilaku *cyberloafing*. Doorn (2011) menjabarkan perilaku *cyberloafing* salah satunya adalah *Deviant Behaviour* atau perilaku menyimpang, *cyberloafing* merupakan perilaku yang tidak diharapkan yang ditujukan untuk menolak instruksi atau aturan. Perilaku *cyberloafing* dengan jelas sebagai perilaku dengan konsekuensi negatif seperti penurunan produktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan di biro kepegawaian dan organisasi Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, ditemukan adanya perilaku *cyberloafing* pada saat jam kerja seperti, melakukan *chatting* melalui *website* dan menonton *youtube*. Kemudian dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan

seorang karyawan di biro kepegawaian dan organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, beberapa karyawan ketika memiliki pekerjaan, banyak yang menggunakan fasilitas kantor seperti internet untuk membuka sosial media (misal: *Whatsapp, Facebook, Instagram, Youtube*) bahkan ada juga yang bermain game online. Aktivitas tersebut dapat dilakukan di balik meja kerja sehingga tidak akan menimbulkan kecurigaan dari atasan, karena atasan akan mengira pegawai tersebut sedang sibuk dengan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sao, Chandak, dkk (2020) *Cyberloafing* adalah terminologi yang dapat digambarkan sebagai tindakan karyawan yang menggunakan internet untuk aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan dan berpura-pura melakukan pekerjaan yang disebut juga *goldbricking*.

Menurut wawancara lainnya yang dilakukan dengan seorang karyawan biro kepegawaian dan organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, kebanyakan waktu di kantor dihabiskan dengan bermain *game online* melalui *gadget*, hal ini karena tidak ada larangan tertentu dan menganggap tindakan tersebut tidak banyak berpengaruh terhadap pekerjaannya walaupun ia mengakui akan berdampak negatif pada dirinya. Kegiatan bermain *game online* biasanya juga dilakukan di sela-sela pekerjaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* karena merasa lingkungan kerja mendukung perilaku tersebut, hal ini dapat dilihat dari sistem yang kurang mengatur terkait penggunaan internet di tempat kerja, sehingga

berdampak negatif bagi pegawai biro kepegawaian dan organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

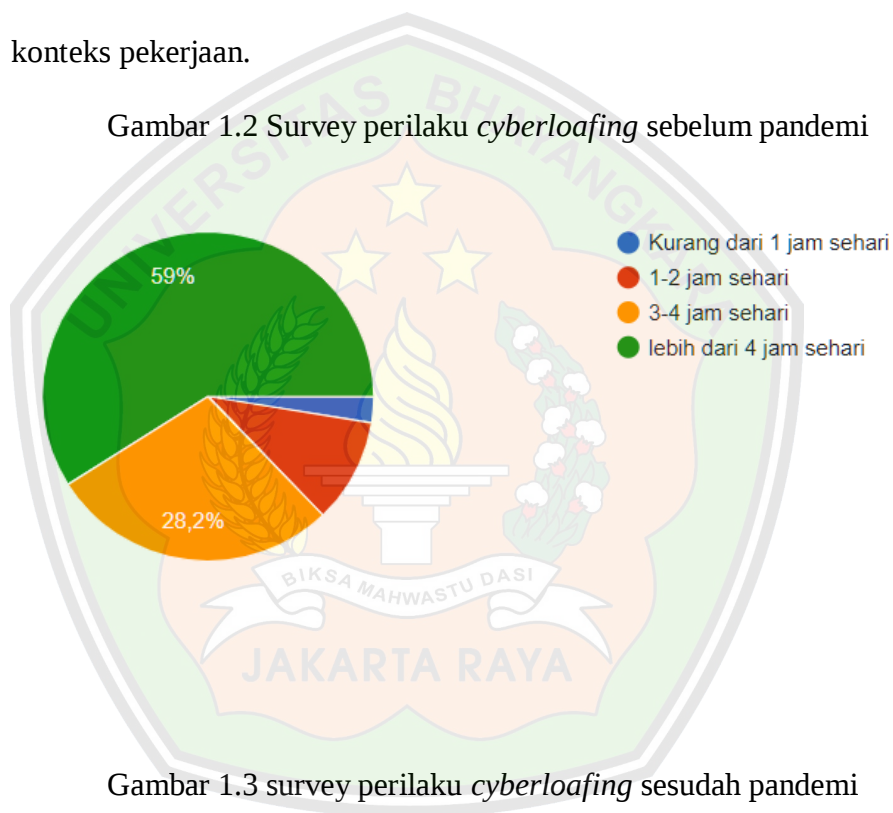
Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada ses biro kepegawaian dan organisasi, narasumber mengatakan bahwa tidak sedikit karyawan yang telat dalam mengerjakan tugasnya dari batas waktu yang sudah ditentukan sehingga tidak sedikit berkas pekerjaan yang menumpuk di meja karyawan karna karyawan terlalu asyik dalam penggunaan internet, kurangnya pengawasan atau batasan dalam penggunaan akses internet menjadi masalah utama. Sehingga karyawan lalai akan tugas yang sudah menjadi kewajibannya. Hal ini menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing* di biro kepegawaian dan organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Weatherbee (2010) mengemukakan bahwa perilaku *cyberloafing* biasanya terjadi apabila individu memiliki akses internet di tempat kerja, hal inilah yang memediasi munculnya perilaku tersebut.

Ozler dan Polat (2012) menyebutkan salah satu faktor yang dapat menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing* adalah faktor individual, faktor ini mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap pegawai terhadap internet, *habbits* (kebiasaan), faktor demografis, dan *trait* (sifat) personal pegawai. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), *self control*, harga diri, dan *locus of control* dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet pegawai. Hal ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kidwell (2010) yang menggambarkan perilaku karyawan yang melakukan *cyberloafing*, dengan cara menutupinya agar terlihat

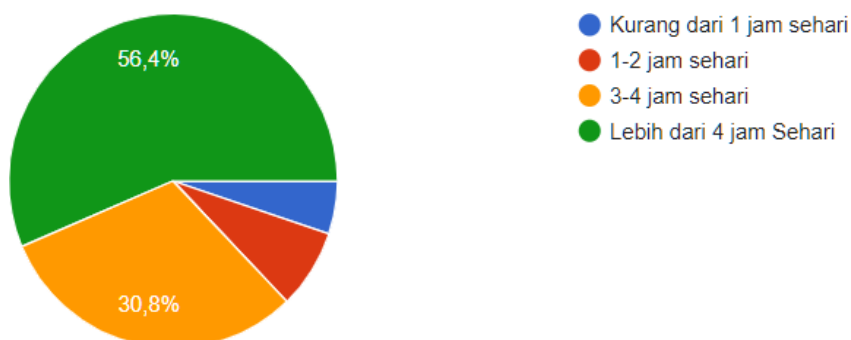
memberikan usaha terhadap pekerjaannya dan memberikan kesan kepada rekan kerja lain.

Di masa pandemi *Covid-19* seperti sekarang ini, para karyawan harus menyesuaikan dengan sistem kerja yang baru. Berdasarkan wawancara para karyawan menyebutkan perilaku mereka pada saat sebelum dan selama pandemik ini tidak memiliki banyak perbedaan dikarenakan mereka masih banyak yang bekerja sambil mengakses internet diluar konteks pekerjaan.

Gambar 1.2 Survey perilaku *cyberloafing* sebelum pandemi



Gambar 1.3 survey perilaku *cyberloafing* sesudah pandemi



Berdasarkan hasil *survey* yang telah dilakukan pada 39 pegawai didapati karyawan biro kepegawaian dan organisasi Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada saat sebelum masa pandemi melakukan perilaku *cyberloafing* berkisar 4 jam dalam/hari 59%, 28,2% karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* 3-4 jam/hari, 10,3% karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* 1-2 jam/hari, 2,6% karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* kurang dari 1 jam/hari. Sedangkan pada saat pandemi seperti ini 56,4% karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* lebih dari 4 jam/hari, 30,8% karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* 3-4 jam/hari, 7,7% karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* 1-2 jam/hari dan 5,1% para karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* kurang dari 1 jam. Oleh karena itu perilaku seperti ini dapat merugikan dan berdampak negatif untuk institusinya dan dirinya sendiri

Ozler dan Polat (2012) menyebutkan salah satu faktor dari *cyberloafing* adalah kontrol diri. Pendapat serupa dijelaskan oleh Zukhruf (2018) menunjukkan bahwa adanya peranan kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*. Nagin dan Paternoster (1993) berpendapat bahwa kontrol diri memiliki pengaruh terhadap niat individu untuk melakukan berbagai perilaku terlarang saat bekerja. Setiap individu memiliki suatu mekanisme yang dapat membantu dirinya dalam mengatur dan mengarahkan perilaku, yang disebut dengan kontrol diri. Menurut Goldfried dan Marbaum (dalam Zulkarnain, 2002), kontrol diri diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Kontrol diri antara satu

individu dengan individu yang lain berbeda-beda. Ray (dalam Fata 2020) mengatakan secara umum bahwa kontrol diri yang rendah mengacu pada ketidakmampuan individu dalam menahan diri untuk melakukan sesuatu serta tidak peduli dengan konsekuensi jangka panjang yang akan didapat.

Averill (dalam Thalib, 2010) menjabarkan bahwa aspek dari kontrol diri ada tiga yaitu, 1. *Behavioral control* (Kontrol Perilaku) merupakan kesiapan dan penggunaan tindakan yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan atau mengancam, 2. *Cognitive control* (Kontrol Kognitif) merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau untuk mengurangi tekanan, 3. *Decisional control* (Kontrol Keputusan) merupakan kemampuan individu untuk memilih tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diinginkannya atau setuju dengan tindakan yang harus diambilnya. Kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan, atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan sebelum dan saat pandemi didapati bahwa persentase pada saat sebelum pandemi 59% karyawan biro kepegawaian dan organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang melakukan *cyberloafing* untuk mengakses internet diluar konteks pekerjaan selama lebih dari 4 jam/hari. Kemudian pada saat pandemi didapati persentase sebesar 56,4% para karyawan biro

kepegawaian dan organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang melakukan *cyberloafing* untuk mengakses internet selama lebih dari 4 jam/hari, berdasarkan hasil survey tersebut para karyawan di biro kepegawaian dan organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan masih memiliki kontrol diri yang rendah. Individu dengan kontrol diri yang rendah cenderung terlibat perilaku menyimpang karena hanya mementingkan pemenuhan hasrat dalam dirinya. Selain itu individu dengan kontrol diri rendah cenderung kurang tekun dan cenderung melakukan kegiatan yang hanya menyenangkan saja yang dapat menyebabkan kegagalan dalam dirinya. Gotferdson dan Hirschi (dalam Ahmad & Ozaar 2017).

Menurut Restubog, Garcia, dkk (2011) pegawai yang memiliki kecenderungan lebih besar untuk terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja adalah pegawai yang memiliki kontrol diri yang rendah. Setiap individu memiliki suatu mekanisme yang dapat membantu dirinya dalam mengatur dan mengarahkan perilaku, yang disebut dengan kontrol diri (Rachdianti, 2011). Nagin dan Paternoster (1993) memperkenalkan kontrol diri sebagai trait stabil yang mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas terlarang. Mereka mengindikasikan bahwa individu dengan kontrol diri rendah adalah individu yang merasa memiliki keperluan lebih kuat terhadap perilaku terlarang karena akan mendapat hadiah secara langsung, serta memiliki *conscience* (hati nurani) yang kurang berkembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Swanepoel (2012) menunjukkan bahwa kekuatan karakter pegawai seperti kontrol diri dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja seperti *cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kontrol diri dan integritas yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor (Swanepoel, 2012). Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan efek negatif kepada instansi maupun pegawai yang melakukannya. Herdiati, et al (2015) mengemukakan terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas, yang mana dapat berimbas pada hasil kerja. Suatu penelitian menjelaskan hanya dengan godaan yang ditimbulkan internet, produktifitas pegawai dapat menurun (Herdiati, et al, 2015).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas timbul suatu pertanyaan yaitu: “Adakah hubungan antara kontrol diri dengan *cyberloafing* kerja pada karyawan biro kepegawaian dan organisasi Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara kontrol diri dengan *cyberloafing* kerja pada karyawan biro kepegawaian dan organisasi Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan ilmiah bagi dunia psikologi, terutama bidang psikologi industri & organisasi berkaitan dengan perilaku *cyberloafing* saat berada di lingkungan kerja.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan untuk meningkatkan perilaku kontrol diri dalam mengatasi *cyberloafing* pada lingkungan pekerjaan.

#### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan bisa memberi informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sehingga dapat menyempurnakan penelitian yang berkaitan dengan penelitian sejenis.

## **1.5 Keaslian penelitian**

1. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Suci Laria Sari, Ika Zenita Ratnaningsih (2018) dengan judul “Hubungan Antara Kontrol Diri dengan Intensi *Cyberloafing* pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan hasil analisis data yang diperoleh variabel kontrol diri dan *cyberloafing* adalah  $p = 0,000$  sedangkan nilai korelasinya sebesar ( $r = -0,566$ ). Hal tersebut berarti nilai signifikansinya

lebih kecil dari 0,05 ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bila terjadi hubungan yang signifikan antara variabel kontrol diri dan *cyberloafing*, serta menghasilkan arah hubungan yang negatif. Ini berarti makin tinggi kontrol diri individu, maka makin rendah pula *cyberloafing*. Jika dibandingkan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, terdapat perbedaan pada subjek penelitian. Peneliti menggunakan pegawai biro kepegawaian & organisasi Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan.

