

BAB I

PENLADAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah tempat dimana kegiatan produksi berlangsung dan berkumpulnya semua faktor produksi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang dimiliki tentu tidak lepas dari beberapa faktor dimana salah satu faktor penentu faktor keberhasilannya adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan-perusahaan tersebut. Secanggih apa pun teknologi yang digunakan oleh suatu perusahaan dan sebesar apa pun modal usaha yang diperlukan, sumber daya manusia tetap menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dan faktor penentu lancarnya sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan. Perusahaan yang beranggapan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu asset penting tentunya akan mendorong para pemimpin perusahaan untuk berusaha semaksimal mungkin mengelola sumber daya manusia apalagi dalam situasi kondisi saat ini (Kristin, 2021).

Molengraaff (dalam Kalistri, 2019) mendefinisikan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Molengraaff memandang perusahaan dari sudut ekonomi karena tujuannya memperoleh keuntungan.

Ada berbagai jenis perusahaan, di antaranya adalah bisnis dengan pemilik individu (Perusahaan Dagang, Perusahaan Firma, Perseroan Terbatas), yang

dirancang untuk menguntungkan perusahaan secara keseluruhan. Beberapa dari perusahaan tersebut adalah entitas yang diakui secara hukum, seperti Perseroan Terbatas, sementara yang lain tidak (Perseroan Perorangan), berdasarkan tujuan memaksimalkan nilai perusahaan (Hansen, 2021).

Perusahaan dan sumber daya manusia berperan penting karena berfungsi merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengendalikan beragam upaya pencapaian tujuan serta sasaran perusahaan. Potensi sumber daya manusia perusahaan harus dioptimalisasi untuk menghasilkan output berkualitas tinggi. Kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan akan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, maka sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan perusahaan dan sumber daya manusia sangat dibutuhkan bagi perusahaan (Sugiono dkk, 2019)

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Citra organisasi yang baik dan positif secara sosial tidak mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi (Bahri dkk, 2017)

Menurut Bintaro dkk (dalam Laksono, 2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan

efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan.

Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dan karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan (Siagian, 2018).

Terdapat potensi bagi karyawan untuk mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka selama akses internet perusahaan. Pasalnya, *cyberloafing* tidak sebatas penggunaan akses internet untuk aktivitas terkait pekerjaan. Karyawan dapat melakukan *cyberloafing* dengan menggunakan akses internet untuk keperluan pribadi, seperti *browsing* internet atau mengecek email. Di satu sisi, ada potensi perusahaan merugi jika karyawannya melakukan *cyberloafing*, karena mereka menggunakan akses internet perusahaan untuk hal lain di luar pekerjaan. *Cyberloafing* dapat menjadi pemborosan waktu dan energi yang dapat merugikan perusahaan (Stiyawan, 2022).

Perilaku *Cyberloafing* menurut Anadarajan dan Simmers (Dalam Suranta, 2019). Merupakan tindakan sengaja dari pegawai menggunakan akses internet perusahaan untuk kepentingan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di saat

jam kerja. Perilaku *cyberloafing* ini dapat dikatakan sama dengan istilah *personal web usage at work* (penggunaan jaringan pribadi saat bekerja). *Personal web usage at work* merupakan segala bentuk perilaku online *web* yang dilakukan oleh pegawai secara sengaja selama jam kerja dengan menggunakan berbagai sumber daya organisasi untuk aktivitas selain dari keperluan pekerjaan yang ditentukan.

Menurut Robinson & Bennet (Dalam Sahrah dkk, 2021) perilaku *cyberloafing* dapat dikategorikan menjadi 2 dimensi yaitu dimensi *minor* serius dan dimensi yang fokus pada interpersonal atau organisasi. Ditambahkan kegiatan memeriksa email pribadi dan mengunjungi situs berita online, keuangan olahraga dan merupakan dimensi minor organisasi, sedangkan kategori serius adalah kegiatan perjudian online, melihat situs orang dewasa, belanja online, blogging, bermain game dan mengunduh musik, Dimensi *minor* ini mirip dengan *cyberloafing* kecil yang dianggap dapat masih ditoleransi walau tidak sepenuhnya sesuai ditempat kerja, seperti menerima panggilan telepon pribadi, membaca koran atau majalah dan mengobrol ringan mengenai hobi, minat dan lainnya, Serius *cyberloafing* dianggap sebagai perilaku yang kasar dan berpotensi ilegal. Selain itu menurut Lim (dalam Kurniawan, 2018) *cyberloafing* merupakan salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan status pegawainya untuk mengakses internet dan media sosial selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dengan melakukan penggunaa internet secara sengaja untuk kepentingan pribadi yang dilakukan selama jam kerja sedang berlangsung.

Karakteristik perilaku *cyberloafing* menurut Zhang dkk (dalam Suranta, 2019) antara lain, perilaku *cyberloafing* tidak terlihat seperti perilaku loafing kegiatan yang membuang waktu lainnya. Pelaku cenderung susah diidentifikasi apakah sedang melakukan hal tersebut atau tidak karena aktivitas *cyberloafing* tidak membutuhkan pegawai untuk absen atau tidak berada tempat kerja dalam waktu yang lama dan tidak membutuhkan aktivitas fisik yang terlihat seperti menghabiskan waktu makan siang yang lama, mengobrol sesama karyawan, dan lain-lain. Pelaku dapat melakukan aktivitas *cyberloafing* tanpa harus meninggalkan meja kerjanya contohnya browsing, chatting, dan sebagainya, kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada produktifitas pegawai, kegiatan tersebut mengurangi keuntungan dan manfaat dari perusahaan atau organisasi.

Menurut Widiana (dalam Muhammad, 2019) menunjukkan bahwa *self control* memiliki dampak positif yang secara langsung dapat meminimalkan niat individu untuk melakukan berbagai jenis perilaku terlarang, seperti perilaku *cyberloafing*. Individu yang memiliki *self control* rendah tampaknya memiliki kemungkinan yang lebih besar melakukan perilaku *cyberloafing*.

Menurut Tangney dkk (dalam Adhana, 2021) Herwanto Self control didefinisikan sebagai kemampuan diri dalam mengontrol pikiran, emosi, impuls (dorongan) serta melakukan regulasi diri dan mengubah kebiasaan. Sedangkan menurut Thalib (dalam Sofyanty, 2021) *Self control* adalah suatu kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu. Individu yang memiliki kemampuan kontrol diri akan

membuat keputusan dan mengambil langkah tindakan efektif untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dan menghindari akibat yang tidak diinginkan. Menurut Delisi dkk (dalam Suranta, 2019) karakteristik dalam kontrol diri, ada beberapa komponen didalam individu yang mempunyai kontrol diri rendah yaitu: Implusif, mementingkan diri sendiri, mencari tugas yang sederhana, mengambil kegiatan yang berisiko, memilih kegiatan yang berhubungan dengan fisik dan temperamen.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan pada karyawan PT. Semen Padang pada tanggal 28 November 2022 bersama karyawan PT. Semen Padang mengenai perilaku *cyberloafing*, bahwasanya karyawan mengatakan sering mengecek email buat bekerja karena mengirim *file* pekerjaan itu lewat email biasanya dan karyawan juga mengatakan membukak *handphone* untuk menonton bola di *you tube* atau hasil piala dunia dan liga *champion* atau liga indonesia dan juga menonton *moto gp* dan terdapat karyawan memperbarui status jejaring sosial seperti *instagram* dan *facebook* untuk kesenangan pribadi karyawan atau menghilangkan kejenuhanya dalam bekerja. Karyawan juga mengatakan berbelanja online di *shopee* untuk kebutuhan pribadi dan kebutuhan sehari-harinya dan karyawan juga mengatakan mengangkat telepon pribadi dengan teman, keluarga atau orang tua dan terdapat karyawan juga mengatakan sering mengobrol pribadi mengenai hobi, minat dan karyawan juga mengatakan terkadang membaca majalah atau koran berita yang terbaru agar dalam bekerja tidak ada ketegangan. Bahwasanya karyawan mengatakan juga bermain game online seperti *mobil legend* dan *bliard* di *handphone* untuk hiburan saja kalau

tidak ada pekerjaan dan juga membuka game lain yang berhubungan dengan pekerjaan untuk sebagai hiburan untuk karyawan.

Mengenai *Self Control*, bahwasanya karyawan juga mengatakan tidak bisa mengendalikan dirinya untuk tidak buka *handphone* saat tidak ada pekerjaan dan karyawan juga mengatakan menunda pekerjaan kalau tidak ada target dari atasan dan terdapat karyawan sedang bermasalah di keluarga atau sama istri tetapi terbawa ke kantor dan juga mempengaruhi pekerjaan karyawan, karyawan juga mengatakan terkadang datang terlambat atau kurang disiplin dalam bekerja dan terdapat karyawan ketika tidak ada pekerjaan terkadang berkeliuran diluar dan ada juga pulang kerumah lalu balik lagi saat jam pulang atau menjemput anak pulang sekolah. Karyawan juga menyakinkan bahwa melakukan pekerjaan hanya untuk mengambil sebuah gaji atau memenuhi kebutuhan pokok saja bukan untuk pengembangan karir bagi karyawan dan terdapat karyawan menerima informasi terdapat karyawan saling ghibah sesama karyawan dan terdapat karyawan menerima informasi bahwa ada karyawan berjualan kecil-kecilan di kantor untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja dan ada juga beberapa karyawan outsourcing menyakinkan keputusannya bahwa bekerja disini hanya batu loncatan saja untuk menjadi PNS dan karyawan juga sulit mengontrol keputusannya untuk kedepannya menjadi karyawan sampai pensiun atau akan membukak usaha saja.

Penelitian tentang hubungan antara *self control* dan perilaku *cyberloafing* pernah diteliti oleh Muhammad Arifin (2019) yang berjudul Hubungan antara *self control* dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil di instansi x

yogyakarta. Kemudian penelitian juga dilakukan oleh Jerri Suranta (2019) yang berjudul hubungan antara *Self Control* dengan perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Administrasi Di RSUD Palembang Bari. Dan juga pernah diteliti oleh Rizki Kurniawan (2018) yang berjudul Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Anggota Staff Polisi di Polda Metro Jaya. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah hal dalam sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukan penelitian.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, Hubungan Antara *Self Control* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Bagian Unit Pengadaan PT. Semen Padang.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Terdapat Hubungan Antara *Self Control* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Bagian Unit Pengadaan di PT. Semen Padang?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Hubungan Antara *Self Control* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Bagian Unit Pengadaan di PT. Semen Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Bagian Unit Pengadaan PT. Semen Padang dengan penelitian ini diharapkan agar karyawan bagian unit pengadaan di PT. Semen Padang dapat meningkatkan *self control* serta mengurangi perilaku *cyberloafing* di PT. Semen Padang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.