

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman saat ini sangatlah pesat, salah satunya perekonomian. Perekonomian di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan dan juga penurunan. Dengan adanya peningkatan ekonomi masyarakat, tentunya masyarakat membutuhkan tempat penyimpanan yang aman. Begitu pula dengan masyarakat yang mengalami penurunan ekonomi. Setiap masyarakat tentu saja ingin menyimpan sebagian ataupun seluruh hasil kerja kerasnya di tempat yang aman. Pada zaman ini, pemerintah menyediakan Bank yang sangat banyak untuk masyarakat menyimpan uang mereka. Bank adalah suatu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, Sbertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai usaha perusahaan-perusahaan (Abdurrachman, 2014).

Bank menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Adanya Bank pemerintah dan Bank swasta, tentu saja membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Bank juga tentunya melihat bagaimana kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan serta motivasi karyawan tersebut. Jika seorang karyawan memiliki kualitas serta motivasi yang tinggi, tentunya karyawan juga memiliki produktivitas kerja yang baik. Menurut Kussrianto (dalam Sandra, 2022), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Dengan banyaknya bank di Indonesia, maka persaingan pun juga semakin meningkat. Saat ini sangat banyak bank pemerintah dan bank swasta yang aman, nyaman dan terpercaya, seiring dengan banyaknya saingan pusat perbankan, karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi agar nasabah menjadi percaya dan merasa aman ketika menyimpan uangnya.

Produktivitas kerja merupakan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dengan pencapaian target pada kualitas, kuantitas dan waktu. Lalu upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan Sedarmayanti (2009).

Menurut Sedarmayanti (2009) Produktivitas Kerja memiliki beberapa faktor diantaranya pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, kesehatan dan gizi, jaminan sosial, iklim dan lingkungan, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Beberapa faktor tersebut dapat mendukung adanya kurangnya produktivitas kerja seorang karyawan Ketika mendapatkan fasilitas yang memadai dari perusahaan. Namun,

ada juga karyawan yang tidak mempengaruhi adanya kurangnya produktivitas kerja yang ia miliki dengan adanya internet ataupun fasilitas yang lengkap di dalam sebuah Perusahaan.

Menurut Tohardi (dalam Sandra, 2022), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting dalam kemajuan perusahaan yang lebih baik. Tanpa adanya karyawan yang produktif, Perusahaan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Anoraga (dalam Rahayuningsih, 2022), banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, motivasi kerja karyawan, pendidikan disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor - faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi. Salah satu faktor tersebut teknologi dapat mengurangi produktivitas pekerjaan. Dan kebanyakan perusahaan memiliki masalah yang sama mengenai perilaku *cyberloafing*.

Teknologi dan internet merupakan hal yang sudah menjadi suatu kebutuhan bagi masyarakat modern untuk menunjang aktifitas sehari harinya. Teknologi dan internet juga merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Begitu pula dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, internet dan teknologi adalah hal yang sangat penting untuk memudahkan pekerjaan sehingga

berguna untuk keefektifan suatu kualitas kerja seorang karyawan. 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 (Suranta, 2018). 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 Blanchard & Henle (dalam Juwita, 2018) 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 (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 (dalam Suranta, 2018) 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.

Saat ini, perilaku *cyberloafing* sudah menjadi hal yang sudah biasa pada kalangan karyawan yang bekerja pada organisasi atau perusahaan. Beberapa karyawan dalam sebuah perusahaan menerapkan perilaku *cyberloafing* ini. Namun, hal tersebut adalah hal yang tidak semestinya diterapkan oleh seorang karyawan pada waktu bekerja. Sering kali seorang karyawan membuka sosial media yang bukan menjadi pekerjaan yang harus dilakukan sehingga menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak efektif. Perilaku *cyberloafing* ini menyebabkan karyawan menjadi lalai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Tentunya hal ini juga dapat merugikan perusahaan, contohnya kurangnya tingkat produktivitas pekerjaan karyawan. Hal ini seiring dengan semakin pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut pemerintah untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan peningkatan mutu kerja yang tinggi (Astuti, 2014).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895, dan sudah memiliki beberapa *Regional Office* di Indonesia salah satunya Bank Rakyat Indonesia (BRI) *Regional Office* Padang. Pada saat ini Bank Rakyat Indonesia (BRI) *Regional Office* Padang sudah mengikuti standar dari Bank yang ada di Indonesia. Seperti memiliki fasilitas perangkat pekerjaan yang memadai untuk karyawan yang telah berstandar nasional dan dapat bersaing dengan Bank lainnya. Begitupula dengan fasilitas internet yang diberikan oleh Bank Rakyat Indonesia (BRI) *Regional Office* Padang untuk karyawannya yang cepat dan memudahkan

karyawan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas yang canggih dan lengkap, karyawan mampu berkomunikasi dengan baik demi mencapai kemajuan suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik dan lancar antara suatu karyawan dengan karyawan lainnya sehingga berdampak pada departemen dengan departemen lainnya menjadikan perusahaan lebih meningkat menjadi lebih baik lagi. Dan dengan adanya fasilitas tersebut, karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada tujuh karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti di Bank Rakyat Indonesia (BRI) *Regional Office* Padang pada tanggal 20 Desember 2023, mengenai produktivitas kerja, bahwasanya karyawan juga mengatakan menggunakan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi ketika jenuh atau bosan dalam melakukan pekerjaan, dan karyawan juga mengatakan menunda pekerjaan kalau tidak ada target dan terdapat karyawan sedang bermasalah di luar kantor tetapi terbawa ke kantor dan juga mempengaruhi produktivitas 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. 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.

Perilaku *cyberloafing* juga terjadi di Bank Rakyat Indonesia (BRI) *Regional Office* Padang. Karyawan yang berada pada bagian *back office* banyak yang membuka *website*, *social media* dan juga bermain *game* ketika jam kerja sedang berlangsung. Hal itu terlihat pada karyawan yang bekerja pada bagian *back office*. Sehingga setiap pekerjaan yang sudah diberikan juga terkadang tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan. Beberapa karyawan *back office* juga terlihat sering membuka situs belanja *online* dan membuka *social media*. Ada juga beberapa karyawan *back office* yang membuka *email* yang sebelumnya sudah pernah dibaca sehingga meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.

Penelitian tentang hubungan antara perilaku *cyberloafing* dengan produktifitas kerja pernah di teliti oleh Shakila De Maurhea (2020) yang berjudul pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktifitas kerja pada karyawan bank Riau Kepri cabang syariah Pekanbaru. Kemudian penelitian juga oleh Angelia J. Manuel (2019) yang berjudul pengaruh *cyberloafing* dan produktivitas kerja karyawan di rumah sakit Ratatatok Buyat. Dan juga pernah diteliti oleh Lestari Damayanti (2023) yang berjudul pengaruh elektronik absensi dan perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas pada Karyawan PT. Pertamina kantor cabang Sukabumi. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah hal dalam sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukan penelitian.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk meneliti “Hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) *Regional Office* Padang.”



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Terdapat Hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dengan Produktivitas kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) *Regional Office* Padang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dengan Produktivitas pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) *Regional Office* Padang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis.

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

### 2. Manfaat Praktis.

#### a. Bagi Karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* serta meningkatkan produktivitas kerja.

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.