

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. Internet merupakan salah satu bukti nyata perkembangan teknologi. Melalui internet manusia bisa berkomunikasi dan berjumpa satu sama lain dengan mudah. Di masa sekarang ini internet sudah menjadi kebutuhan untuk manusia karena telah memenuhi hampir seluruh ruang lingkup kehidupan manusia. Keberadaan internet menjadikan semua hal mudah ditemui atau di akses, sehingga kita tidak lagi mengalami kesulitan dalam mencari informasi seputar yang dibutuhkan (Saputra, dkk, 2020).

Internet merupakan komunikasi jaringan komunikasi global yang dimana menghubungkan seluruh komputer di dunia walaupun perlu adanya beberapa sistem operasi dan mesin. Pelayanan yang diberikan oleh internet seperti pelayanan informasi, hiburan, bisnis, komunikasi, dan pendidikan. Hadirnya internet telah memberi banyak kemudahan dan keuntungan bagi para karyawan yang pada akhirnya akan berimbas positif pada perusahaan. Namun, di sisi lain

internet juga dapat membawa dampak negatif apabila disalahgunakan (Desnirita, & Anjariska, 2022).

Menurut Daniel (dalam Wibawanto, 2018) Internet (*International Network*) adalah sebuah jaringan komputer yang terdiri dari berbagai macam ukuran jaringan komputer di seluruh dunia. Menurut Hawley (dalam Halum, 2020) Penyediaan internet di perusahaan atau organisasi sering kali disalahgunakan oleh karyawan untuk kepentingan-kepentingan lainnya seperti menerima *e-mail* pribadi, melakukan belanja *online*, membuka situs-situs berita, bahkan membuka situs dewasa.

Penggunaan internet terkadang tidak dapat dikontrol karena internet juga menyediakan berbagai macam hal seperti membuka berbagai macam situs, mengirim dan menerima pesan elektronik pribadi, sehingga perhatian menjadi terpecah dan mengurangi sumber daya kognitif untuk mengerjakan kewajiban kerjanya. Internet tidak hanya memberikan dampak yang positif dalam dunia pekerjaan, namun juga bisa menimbulkan dampak negatif khususnya pada karyawan. Selain itu, penggunaan internet yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam hidup dan mengganggu produktivitas. (Mohammad & Maulidiyah, 2023).

Penyalahgunaan internet di dalam ruang lingkup perusahaan yang sering terjadi salah satunya adalah *cyberloafing*. Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi bukan hanya teknologi milik instansi saja. Menurut Colquitt *cyberloafing* termasuk salah satu bentuk *withdrawal*/penarikan diri secara psikologis di tempat

kerja. Sebagian besar karyawan yang melakukan penarikan diri dimotivasi oleh keinginan untuk melarikan diri atau menghindari sesuatu yang tidak menyenangkan di tempat kerja. Karyawan yang melakukan penarikan diri secara psikologis ini seolah-olah terlihat bekerja padahal pikirannya sedang sibuk melakukan hal lain diluar pekerjaannya (dalam Azzahra & Rahmatika, 2020).

Menurut Jinnan dkk, *Cyberloafing* juga diartikan sebagai aktivitas menggunakan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta tersebar luas di tempat kerja. Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* mempunyai konsekuensi negatif bagi karyawan dan organisasi (dalam Sulistyan, R, B., & Ermawati, E., 2020).

Salah satu dampak negatif dari penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan adalah terjadinya *cyberloafing*, Aktivitas *cyberloafing* memiliki berbagai dampak negatif. Menurut Weatherbee, dampak negatif tersebut seperti menurunkan produktivitas karyawan, menurunkan kedisiplinan, pelanggaran kerahasiaan perusahaan dan kehilangan reputasi, atau privasi pribadi perusahaan, dan meningkatnya biaya bandwidth (Dalam Sari & Ratnaningsih, 2018).

Menurut Ozler dan Polat (dalam Desnirita & Anjariska, 2022), ada tiga faktor yang dapat menimbulkan perilaku *cyberloafing*, yaitu: (1) Faktor Individual, yang bisa memicu antara lain sikap, sifat pribadi yang meliputi *loneliness*, *self control*, *shyness*, dan *locus of control*, keinginan untuk terlibat, faktor demografis, kode etik personal, dan norma sosial. (2) Faktor Organisasi, faktor ini dapat menentukan kecenderungan para karyawan melakukan *cyberloafing* seperti pembatasan mengakses internet, hasil yang diharapkan,

dukungan secara manajerial, sikap kerja karyawan, karakteristik pekerjaan yang karyawan lakukan, serta pandangan rekan kerja tentang norma-norma *cyberloafing*. (3) Faktor Situasional, menurut Weatherbee (dalam Desnirita & Anjariska, 2022), penyimpangan internet biasanya terjadi jika karyawan memiliki akses internet ditempat kerja dan hal inilah dipengaruhi faktor situasional yang memediasi perilaku ini.

Salah satu faktor yang paling berhubungan dengan munculnya perilaku *cyberloafing* adalah faktor internal pada individu yaitu sifat personal, salah satunya adalah *self control*. Menurut Bauimeste *Self control* adalah kemampuan individu untuk mengatur dan mengarahkan pikiran, afeksi, dan perilaku agar dapat beradaptasi dengan lingkungan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan maupun melawan godaan tertentu. Berdasarkan faktor diatas terjadinya perilaku *cyberloafing* salah satunya terdapat pada faktor individual yaitu *self control* (dalam Ardilasari, N. 2017)

Self control merupakan bentuk keadaan mental yang berpengaruh terhadap pembentukan tingkah laku. Menurut Daniel Goleman dapat dilihat dengan gerak-gerik yang dilakukan seperti ketegangan seseorang apabila menghadapi stress atau kemampuannya mengontrol dirinya apabila ia dimusuhi oleh temannya (dalam Majid, dkk. 2019).

Menurut Swanepoel *Self control* yang rendah dapat memiliki pengaruh pada individu untuk berperilaku *cyberloafing* Suatu penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kontrol diri dan integritas yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor (dalam Sari & Ratnaningsih, 2018).

Selanjutnya Bauimester (dalam Damayanti & Asmidir, 2018) mengemukakan bahwa *self control* mengacu pada kecakapan untuk mengubah atau mengarahkan setiap respon individu, baik pikiran, emosidan tindakan secara sadar, terutama mengendalikan impuls dan melawan segala yang mengganggu pikiran.

Menurut Averill (dalam Hersika dkk, 2020) mengembangkan aspek-aspek *Self Control* dapat diketahui sebagai berikut (a) *Behavioral Control* (Kontrol Perilaku) Kemampuan mengontrol perilaku situasi ialah kemampuan untuk memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan, kemampuan ini terdiri dari kemampuan untuk mengontrol prilaku yaitu kemampuan menentukan siapa yang mengendalikan. (b) *Cognitive Control* (Kontrol Kognitif) Kemampuan individu untuk mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasikan menilai untuk memadukan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan. (c) *Decisional Control* (Mengontrol Keputusan) Keputusan kemampuan untuk memilih suatu tindakan berdasarkan suatu yang di yakini atau di setuju.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 12 Desember 2023 terhadap atasan dalam wawancara menyebutkan bahwa penggunaan internet pribadi selama jam kerja adalah tantangan yang mempengaruhi produktivitas dan konsentrasi. Meski demikian, penggunaan internet yang wajar bisa mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan menerapkan kebijakan internet yang membatasi akses ke situs tertentu dan mendorong fokus pada tugas.

Kasus *cyberloafing* ditangani secara komunikatif, dengan pertemuan untuk mencari solusi dan tindakan seperti peringatan jika diperlukan. Penyebab utama termasuk kurangnya motivasi dan stres. Untuk mengurangi *cyberloafing*, perusahaan meninjau kebijakan, melibatkan karyawan dalam perbaikan lingkungan kerja, dan merencanakan pelatihan manajemen waktu. Selanjutnya enam karyawan yang diantaranya 3 karyawan bagian Divisi SDM dan 3 karyawan bagian Divisi Umum & Humas di PT. Pasoka Sumber Karya Provinsi Sumatera Barat. Didapatkan keterangan bahwa 3 karyawan didalam kantor selalu membuka fasilitas komputer kantor untuk browsing hal-hal yang tidak perlu seperti membuka aplikasi *youtube* untuk mendengarkan musik dan *channel youtube* yang lain pada jam kerja, sedangkan dua dari satu karyawan pada Divisi Umum & Humas memiliki kebiasaan membuka *smartphone* untuk melihat sosial media. Selanjutnya didapatkan hasil bahwa 6 karyawan baik di Devisi SDM maupun di Umum & Humas sering membuka aplikasi sosial media salah satunya instagram dan tidak ada kaitannya dengan mengirim atau membalas *e-mail* pada perusahaan.

Didapatkan bahwasanya 6 dari 3 karyawan mengatakan bahwa mereka memilki lebih dari 1 sosial media seperti *Instagram*, *facebook*, dan *twitter*, sehingga membuat karyawan tersebut menjadi lebih interaktif dalam menggunakan sosial medianya. Karyawan-karyawan tersebut mengatakan bahwa mereka merasa jenuh ketika bekerja yang membuatnya menggunakan fasilitas komputer diperusahaan untuk membrowsing hal-hal yang tidak terkait dengan perusahaan itu menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengendalikan dirinya agar tetap fokus bekerja.

Hal ini sejalan dengan pernyataan yang telah diungkapkan oleh 6 karyawan tersebut bahwa ketika terdapat jam kosong pada waktu kerja mereka merasa bosan dan mengakibatkan karyawan tersebut memilih untuk memainkan komputer dan *handphone* untuk membuka internet agar tidak bosan. Selanjutnya 1 dari 5 karyawan lebih banyak menggunakan fasilitas komputer dan internet untuk kepentingan pribadi dari pada perusahaan itu sendiri, itu di sebabkan perusahaan membebaskan karyawan dalam menggunakan komputer dan mengakses internet selama jam kerja berlangsung. Kemudian 3 karyawan yang berada di Devisi SDM karena diberi kebebasan dalam menggunakan fasilitas komputer dan internet membuat ke 3 karyawan merasa kesulitan dalam mengambil suatu keputusan untuk menggunakan komputer dan layanan internet untuk kepentingan pribadi atau perusahaan.

Penelitian tentang hubungan antara *self control* dengan *cyberloafing* pada karyawan pernah dilakukan oleh Noratika Ardilasari, Ari Firmanto (2017) dengan judul Hubungan *Self Control* Dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil dan didapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang negatif antara *self control* dengan *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil. Penelitian selanjutnya pernah dilakukan oleh Suci Laria Sari, Ika Zenita Ratnaningsih (2018) Hubungan Antara *Self Control* Dengan Intensi *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah dan hasilnya juga menunjukkan hal yang serupa seperti penelitian diatas bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self control* dengan *cyberloafing* pada pegawai dinas x provinsi jawa tengah. Penelitian selanjutnya juga pernah dilakukan Oleh Dinda Fitriani (2020) Hubungan Antara *Self Control*

Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Di PT. Telkom Gaharu Medan dan hasilnya juga menunjukkan hal yang serupa bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self control* dengan *cyberloafing* pada pada karyawan di PT. Telkom Gaharu Medan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari segi tempat, subjek, dan tahun penelitian.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara *Self Control* Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan PT Pasoka Sumber Karya

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah sebagai berikut “apakah terdapat Hubungan Antara *Self Control* Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan PT Pasoka Sumber Karya? “.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Self Control* Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan PT Pasoka Sumber Karya

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *Self Control* dan *Cyberloafing* dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Subjek

Penelitian diharapkan hasil dari penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya *Self Control* sehingga dapat mencegah terjadinya *Cyberloafing*.

b. Bagi Instansi

Bagi Instansi diharapkan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan *Self Control*.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti mengenai Hubungan Antara *Self Control* Dengan *Cyberloafing* Pada karyawan maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan bahan informasi dalam melakukan kajian penelitian dikemudian harinya.