

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah sebuah organisasi atau entitas yang didirikan dan dikelola untuk menjalankan kegiatan ekonomi dengan tujuan tertentu. Kegiatan ekonomi tersebut dapat berupa produksi barang, jasa, atau kombinasi keduanya. Menurut Willem Molengraaff (dalam Lerinsa,2021) perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperdagangkan, menyerahkan barang, atau pengadaan jasa. orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah satu kepemimpinan. Menurut Herbert (dalam Saputra,2021) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu rencana mengenai usaha kerjasama yang mana setiap peserta mempunyai peranan yang diakui untuk dijalankan dan kewajiban-kewajiban atau tugas-tugas untuk dilaksanakan.

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dan unik dalam sebuah perusahaan. Diantara aset-aset lain seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan lainnya hanya karyawan yang dapat bernapas, berpikir dan berperilaku. Keunikan ini jika memiliki kualitas yang baik dan dilibatkan dalam aktivitas usaha akan memberikan sumbangan yang besar bagi kemajuan perusahaan. Menurut Amaradipta (dalam Kurniawan, 2024) mengemukakan karyawan memiliki peran yang penting bagi perusahaan. Sebagai

salah satu sumber daya perusahaan, karyawan memiliki nilai yang lebih unik dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Manusia memiliki potensi untuk terus berkembang menjadi lebih baik dan hal tersebut tentunya menjadi penting bagi suatu perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan tentu menginginkan terjalannya fungsi manajemen pengkoordinasian yang baik dan berfungsi secara maksimal, sehingga antar anggota dan antar bagian didalam organisasi dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Jika koordinasinya berfungsi baik maka tercipta hubungan yang harmonis dan dinamis, dalam rangka mencapai tujuan bersama secara tepat, cepat, efisien, dan efektif.

Menurut Kanaus (dalam Fernando, 2020). Perbedaan kebiasaan karyawan, setiap karyawan memiliki kebiasaan yang beragama, ada yang menginginkan pekerjaan agar cepat selesai, ada pula yang menunda dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut ataupun ketika karyawan diberi pekerjaan oleh pimpinannya tidak segera dikerjakan tetapi hanya diletakkan di atas meja dan mengalihkan pada aktifitas lain yang tidak terkait dengan pekerjaan, kadang kala sampai pekerjaan dari atasan tersebut menjadi banyak karena gara gara individu tidak segera mengerjakannya tetapi hanya ditumpuk saja. Mengulur waktu dan melakukan penundaan pekerjaan merupakan salah satu tanda ketidaksiapan individu dalam menggunakan waktu secara efektif. Kebiasaan menunda suatu kegiatan penting dan tidak membuat tugas secara tepat waktu dimana penundaan melibatkan emosi dan persepsi negatif tentang suatu kegiatan yang tidak menyenangkan dan ketika mereka mendapatkan konsekuensi dari penundaan tersebut, maka mereka pasti membuat alasan untuk

membenarkan keterlambatan itu. Penundaan bisa menjadi kebiasaan bila dilakukan secara terus menerus dan dapat mengganggu produktivitas seseorang. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi.

Penggunaan istilah prokrastinasi pada awalnya digunakan oleh Brown dan Holzman(dalam Pratama, 2022) yang mana kata prokrastinasi diambil dari Bahasa Latin, yaitu *pro* yang berarti meneruskan atau mendorong ke depan dan *crastinus* yang berarti milik hari esok. Jika digabung prokrastinasi bermakna meneruskan /melakukan di hari esok dapat didefinisikan secara ilmiah sebagai sikap penundaan atau kecenderungan menunda-nunda untuk memulai suatu pekerjaan. Menurut Zusya&Akmal (dalam Dayantri, 2023) Prokrastinasi merupakan perilaku yang dengan sengaja menunda tindakan yang diinginkan, meski mengetahui bahwa penundaan dapat menimbulkan konsekuensi negative. Penundaan tersebut menyebabkan dia gagal menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku prokrastinasi.

Ada berbagai faktor penyebab seseorang disebut prokrastinasi, seperti menurut Bernard (dalam Zatalina,dkk, 2020) salah satu faktor terjadinya prokrastinasi adalah *pleasure-seeking* yaitu pencari kesenangan. Individu yang hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan seperti pada pengguna internet yang selalu merasa nyaman dengan situasi online, sehingga lebih mengutamakan untuk online daripada melakukan hal lain yang bahkan jauh lebih penting. Menurut Lavoie & Pychyl (dalam Santoso,2022) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi prokrastinasi

kerja adalah penyalahgunaan internet yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan, atau sebutan lainnya *cyberloafing*.

Menurut Lim (dalam Sofyanty & Tugimin, 2021) *cyberloafing* adalah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk menjelajahi internet yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja. atau menggunakan komunikasi melalui email pribadi dan selama jam kerja. Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi bukan hanya teknologi milik instansi saja.

Menurut Beri & Anand (dalam Santoso 2022) *Cyberloafing* dalam beberapa kondisi dapat menimbulkan dampak positif antara lain sebagai rekreasi bagi karyawan, menghilangkan kebosanan dan kelelahan, mendorong pembelajaran pada kemampuan baru dan kreativitas, sebagai hiburan serta menyeimbangkan antara waktu kerja dengan aktivitas diluar pekerjaan. Akan tetapi, jika dilakukan tanpa kontrol yang baik justru akan menimbulkan dampak negatif seperti menurunkan performa kerja, hilangnya produktivitas, serta prokrastinasi yang dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja pada karyawan. Menurut Askew (dalam Desnirita dkk 2022) *Cyberloafing* adalah kegiatan yang dapat terjadi ketika pekerja menggunakan berbagai fasilitas seperti komputer, laptop, tablet dan *handphone* untuk aktivitas non destruktif yang mana supervisor tidak menganggap bahwa perilaku tersebut berhubungan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 12 Desember 2023 di PT. Pasoka Sumber Karya Provinsi Sumatera Barat terhadap kepala SDM

ditemukan bahwasanya 2 dari 3 karyawan pada bagian SDM di PT. Pasoka Sumber Karya Provinsi Sumatera Barat, masih melakukan prokrastinasi seperti pada saat diberikan tugas dari atasannya untuk membuat laporan perusahaan akan tetapi karyawan ini tidak langsung mengerjakan tugas, melainkan justru menunda-nunda untuk mengerjakannya karena karyawan tersebut menganggap gampang suatu pekerjaan yang diberikan sehingga terlambat dalam mengumpulkan tugas. Karyawan juga terlena dengan segala kemudahan fasilitas kantor sehingga mengakibatkan terlambatnya membuat tugas laporan kantor dengan hasil yang kurang maksimal. Ketika semakin dekat dengan batas waktu pengumpulan tugas, karyawan ini mulai merasa cemas akan tekanan. Sehingga mau tidak mau mengerjakan laporan sampai selesai akan tetapi dengan hasil yang tidak maksimal sehingga karyawan tersebut mendapatkan teguran dari atasannya. Begitupula dari hasil observasi yang peneliti lakukan ditemukan juga bahwasanya terdapat karyawan yang masih melakukan prokrastinasi pada pekerjaan yang mana sudah ditugaskan tetapi menunda tugas tersebut dengan alasan *deadline* tugas yang masih lama ataupun akibat terpengaruh dengan fasilitas kantor yang memudahkan para karyawan melakukan pekerjaan untuk keperluan pribadi.

Sejalan dengan hal diatas bahwasanya terdapat permasalahan *Cyberloafing* pada karyawan yaitu menggunakan fasilitas kantor seperti komputer kantor untuk keperluan pribadinya yaitu *browsing youtube*, sosial media pada saat masih jam kerja seperti adanya karyawan yang membuka *youtube* di komputer kantor untuk melihat *podcast* hal ini dapat mengganggu pekerjaan karna karyawan ini melihat

youtube saat jam pekerjaan ini akan menghambat pekerjaan yang akan di lakukan, serta juga menggunakan komputer kantor seperti *whatsapp* dan email untuk mengirimkan pesan pribadi tanpa berkaitan dengan pekerjaan yang ada seperti adanya karyawan yang menautkan *whatsapp* pribadi dengan komputer kantor dan mengirimkan pesan pribadi kepada orang lain yang mana hal itu tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut diketahui oleh kepala SDM ketika memergoki salah satu karyawan yang sedang menggunakan komputer kantor untuk keperluan pribadinya.

Cyberloafing ini dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan yang mana dapat menurunkan produktifitas, meningkatnya waktu yang terbuang, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Penelitian tentang Hubungan *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi Kerja pernah dilakukan oleh Zatalina dkk (2020) dengan judul Hubungan *Cyberloafing* Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor X Marabahan. Penelitian selanjutnya juga pernah dilakukan oleh Fauza (2023) dengan judul Hubungan *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai Kota Bukittinggi. Penelitian berikutnya juga pernah dilakukan oleh Lapu (2021) dengan Hubungan Antara *Cyberloafing* dan Prokrasinasi Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Toraja Utara (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa). Perbedan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari tempat, subjek, dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai PT. Pasoka Sumber Jaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah sebagai berikut “Apakah ada Hubungan Antara *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai PT Pasoka Sumber Jaya?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai PT Pasoka Sumber Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan maanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Antara *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi Kerja. khususnya dalam bidang Psikologi Industri.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian diharapkan hasil dari penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya *cyberloafing* sehingga dapat meminimalisir tingkat prokrastinasi kerja pada karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Dengan memahami hubungan antara *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga instansi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti mengenai *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi kerja maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan bahan informasi dalam melakukan kajian penelitian dikemudian harinya.