

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang berjalan dengan cepat, perusahaan menghadapi persaingan sengit untuk mempertahankan keberlangsungan mereka. Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan saat ini memerlukan adanya fasilitas pendukung yang dapat meningkatkan efisiensi operasional mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting dimulai dengan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung pencapaian hasil terbaik dari para karyawan. selain memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki fasilitas kantor yang berkualitas tinggi juga sangat penting untuk menciptakan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Salah satu fasilitas kerja yang dapat meningkatkan kinerja adalah komputer dan akses internet. *Cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang menggunakan internet untuk aktivitas yang tidak relevan dengan pekerjaan selama jam kerja. Perilaku ini dapat melibatkan penggunaan teknologi pribadi, bukan hanya menggunakan perangkat yang disediakan oleh perusahaan (Shoss, dalam Sofyanty & Supriyadi, 2021).

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.

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).

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.

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. Ketidakmampuan mengendalikan diri dari tindakan *cyberloafing* memiliki potensi merusak kinerja dan produktivitas seorang karyawan serta dampak negatif pada perusahaan (Olajide dkk., 2018). Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan saat bekerja dapat dipengaruhi oleh kedua aspek tersebut (Ernawati et al., 2021).

Self control merupakan salah satu faktor internal yang dapat memicu terjadinya perilaku *cyberloafing*, dan juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap tingkat komitmen individu dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Tingkat *self control* yang tinggi pada karyawan dalam suatu organisasi dapat mencegah terjadinya perilaku yang melanggar aturan dan merugikan perusahaan. Kemampuan untuk menahan diri oleh pegawai dalam melaksanakan tindakan yang tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan, seperti *cyberloafing*, berdampak pada pengurangan dampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan adanya *self control*, individu mampu mengendalikan perilaku mereka menuju yang lebih positif dan dapat menahan dorongan untuk melakukan tindakan di luar norma dalam lingkungan kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian dilakukan dengan judul "Hubungan antara *self control* dan perilaku *cyberloafing*."

Menurut Widiananda (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*.

Self control dapat dikembangkan dan digunakan individu untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan. Kontrol diri adalah suatu kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu (Thalib 2017). Menurut Oktarina dan Adelina (2020) *self control* merupakan keahlian seseorang untuk dapat menahan keinginan dan dorongan tertentu, dimana *self control* ini merujuk pada upaya regulasi yang dilakukan oleh mahasiswa dalam mengendalikan dirinya untuk tidak melakukan suatu tindakan atau hal yang menyenangkan namun bertentangan dengan tujuan yang ingin dicapai.

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.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan kepada 12 orang karyawan Bank Mandiri cabang Unand Padang pada tanggal 23 November 2023 bersama karyawan Bank Mandiri cabang Unand 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 *youtube* 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 tiktok untuk kesenangan pribadi karyawan atau menghilangkan kejenuhannya 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 dan minat. Bahwasanya karyawan mengatakan juga sering bermain game online seperti *mobile legends* dan *bliard dihandphone* 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 meyakinkan 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* meyakinkan keputusannya bahwa bekerja disini hanya batu loncatan saja untuk menjadi karyawan juga sulit mengontrol keputusannya untuk kedepannya menjadi karyawan sampai pensiun atau akan membukak usaha saja.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Suci Laria Sari dan Ika Zenita Ratnaningsih pada tahun 2018, program studi psikologi fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Kampus Undip Tembalang Semarang dengan judul “Hubungan Kontrol Diri dengan Intensi *Cyberloafing* pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah”. Penelitian Terdahulu juga pernah dilakukan oleh Dinda Fitriani pada tahun 2020 Program studi Psikologi Universitas Medan Area dengan judul “Hubungan antara *Self Control* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan di PT.Telkom Gaharu Medan”. Penelitian terdahulu juga pernah dilakukan oleh Syaifanu Azmi pada tahun 2023 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan judul “Hubungan *Self Control* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan CV Citra Karya Mandiri”

Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya adalah dari sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Self Control* dengan perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Unand Padang.”

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Bank Mandiri Cabang Unand Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Bank Mandiri Cabang Unand Padang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dari penelitian ini, secara teoritis ataupun secara praktis yaitu, sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi teoritis untuk disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama pada teori-teori yang berkaitan dengan hubungan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*, Hasil penelitian ini dapat memperkaya sumber kepustakaan dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Bagian *back office* Bank Mandiri dengan penelitian ini diharapkan agar karyawan bagian *back office* di Bank Mandiri dapat meningkatkan *self control* serta mengurangi perilaku *cyberloafing* di Bank Mandiri Cabang Unand Padang.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pentingnya mengembangkan *cyberloafing* dalam menempatkan posisi kerja.

c. 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.