

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Baik itu perusahaan yang sangat besar maupun perusahaan yang kecil. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik, akan memiliki kekuatan kompetitif pada organisasi bisnisnya, menurut Wisantyo dan Madiistriyatno (dalam Akmal dan Rislisa, 2018). Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya perusahaan agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, baik perusahaan pemerintahan maupun perusahaan swasta.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (dalam Masharyono, 2015) bahwa, “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Tenaga kerja yang berkualitas tinggi salah satunya didorong oleh semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian akan berkontribusi bagi kemajuan dan kelangsungan

hidup organisasi. Hal tersebut sangat menunjang terhadap organisasi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat, dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Peranan sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya tugas, tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi organisasi saat ini. Berbagai tekanan, baik secara fisik maupun psikis, sangat mempengaruhi keadaan mental seorang pegawai dalam suatu organisasi. Rutinitas kerja dalam perputaran waktu yang sangat singkat akan menimbulkan kelelahan, baik secara fisik maupun secara psikis. Keadaan demikian akan menurunkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan. Jika organisasi memiliki pegawai yang semangatnya kurang, maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi (dalam Masharyono, 2015).

Demi menunjang kinerja karyawan dengan perkembangan teknologi, kini telah dikembangkan oleh dan didukung oleh perangkat internet guna meningkatkan teknologi informasi agar suatu organisasi tidak tertinggal dan menjadi setara dengan organisasi-organisasi yang lainnya (dalam Putriani, 2019). Internet merupakan singkatan dari *interconnection-networking*, dapat diartikan sebagai jaringan kerja yang saling terhubung. Layanan internet juga dapat digunakan pada berbagai bidang, seperti bidang pendidikan, sosial, perbankan, kesehatan, serta pekerjaan atau bisnis. Selain itu, dalam meningkatkan performa karyawan, banyak perusahaan juga telah memanfaatkan fasilitas internet (Lim dalam Rahayuningsih, 2017).

Performa karyawan dapat meningkat melalui berbagai fasilitas yang diberikan internet dalam mempermudah kinerja karyawan. Disaat akses internet telah menjadi hal yang biasa, maka kecenderungan karyawan untuk menggunakan internet sebagai tujuan hiburan dan tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat (Blanchard & Henle dalam Rahyuningsih, 2017). Sebagai alat yang diakui keandalannya internet juga berada dalam dua sisi, pada satu sisi menjadi karyawan dalam meningkatkan kinerja, berinteraksi dengan teman, menciptakan inspirasi dan kreativitas pegawai serta membantu pegawai untuk mempelajari banyak hal sementara pada sisi yang lain yaitu munculnya perilaku prokrastinasi kerja pada pegawai yang dapat mengganggu produktivitas kerja pegawai, serta mengembangkan bentuk perilaku menyimpang pada lingkungan kerja, yang salah satunya adalah prokrastinasi kerja karena aktivitas mengakses internet pada jam yang bukan untuk kepentingan pekerjaan itu sendiri dan tentunya berimbas pada hasil kerja (Rustandi dalam Mirza dan Santoso, 2019). Beberapa keuntungan dari perilaku *cyberloafing* seperti menghilangkan kebosanan, stres, atau kelelahan, meningkatnya kepuasan kerja, *well-being*, kebahagiaan pegawai, serta salah satu cara pegawai berekreasi (Eastin dalam Putra dan Nurtjahjanti, 2019).

Kegiatan mengakses internet untuk membuka media sosial, berbelanja *online*, memeriksa *email* pribadi dan bermain pada saat jam kerja berlangsung dinyatakan sebagai perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* sendiri adalah perilaku seorang pekerja yang menggunakan internet dengan komputer, desktop, ponsel

atau tablet pada saat jam bekerja tengah berlangsung dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Askew dalam Mirza dan Santoso, 2019).

Dalam survey yang telah dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), pengguna fasilitas internet di Indonesia pada tahun 2012 telah tembus hingga mencapai 63 juta jiwa (APJII, 2017) sedangkan pada tahun 2013 menurut APJII serta Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa pengguna internet yang ada di Indonesia mencapai 71,19 juta orang (APJII, 2017) selain itu kebanyakan pelaku penggunaan internet di Indonesia berstatus pekerja dengan menunjukkan hampir 72.41%. (APJII, 2017) dan survey yang terbaru yang telah dilakukan oleh APJII bahwa dari populasi jumlah penduduk Indonesia yang terbaru pada tahun 2016 terdapat hingga 132,7 juta jiwa pengguna dan internet di tahun 2017 diketahui melonjak tinggi bahkan dalam surveynya terdapat 143,26 juta jiwa pengguna jasa internet aktif di Indonesia (APJII, 2017) dari data yang dihasilkan di dapatkan hasil bahwa pengguna internet dari tahun ke tahun di ketahui meningkat dengan sangat cepat.

Terdapat banyak faktor yang melatar belakangi terjadinya perilaku *cyberloafing* menurut Ozler dan Polat (dalam Budiana, 2018) yaitu yang pertama adalah faktor individual, meliputi *shyness, loneliness, isolation, self control*, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal. Kemudian faktor kedua adalah organisasi, meliputi pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan *job characteristic* yang pegawai lakukan.

Sedangkan faktor yang ketiga adalah situasional, meliputi kedekatan jarak ruangan pegawai dan kedekatan dengan atasan.

Salah satu aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan orang-orang (pegawai) dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengelolaan sikap kearah yang positif, sehingga karakteristik pekerjaan dan motivasi ekstrinsik pegawai dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Secara teoritik, ciri-ciri karakteristik kerja pegawai ditentukan oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan keragaman keterampilan, jati diri tugas, makna tugas, otonomi dan umpan balik (dalam Putriani, 2019).

Job characteristic atau karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan (Tamalero, dkk., dalam Patrick dan Setiawan, 2018). Hackman dan Oldham mendefinisikan Karakteristik Pekerjaan sebagai aspek internal dari suatu pekerjaan itu sendiri yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan itu sendiri (dalam Istighfarin dan Mulyana, 2018).

Chiu & Chen (dalam Rahmi & Riyono, 2016) mendefinisikan karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* sebagai atribut pekerjaan yang memiliki fungsi motivasi bagi para karyawan. Motivasi internal terjadi ketika individu melakukan pekerjaannya karena perasaan positif yang dihasilkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik (dalam Rahmi & Riyono, 2016).

Keberadaan internet bagi karyawan seolah menjadi keuntungan tersendiri. penerapan komputerisasi dan internet telah berefek terhadap kemalasan

karyawan, harapan dari suatu organisasi, dengan berkembangnya infrastruktur secara kualitas dan kuantitas justru disalah gunakan oleh sebagian karyawan. Terdapat banyak fakta di lapangan yang membuktikan bahwa bahwa inventaris yang sudah disediakan oleh suatu organisasi justru dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi para karyawan. (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) Sebagai Contoh perilakunya adalah menggunakan telepon milik organisasi untuk keperluan pribadi, menggunakan fasilitas organisasi untuk keperluan pribadi, bahkan yang sekarang sedang hangat di perbincangkan adalah *cyberloafing* .

Berdasarkan wawancara awal pada tanggal 11 Maret 2020 dengan salah seorang karyawan yang berada di Biro Kependidikan dan Kemahasiswaan di Universitas Andalas. Fasilitas internet yang ada di Biro Kependidikan dan Kemahasiswaan ini digunakan untuk mempermudah dalam mengirim dan menerima surat-surat yang diberikan dari bawahan kepada atasan dan juga dalam mengirim email lebih mudah, serta untuk mengakses kepentingan dalam mengerjakan pekerjaan juga lebih mudah dengan ada fasilitas internet ini. Fasilitas internet juga bertujuan untuk mengidentifikasi konsekuensi dari karakteristik/ciri khas yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam suatu tugas. Menurut observasi yang peneliti lakukan pada saat mewawancarai salah seorang karyawan tersebut faktanya ada beberapa karyawan yang menggunakan fasilitas internet ini dipergunakan untuk kepentingan diri sendiri, untuk hiburan dan ada juga yang membuka situs untuk keperluan tugas kerja, kegiatan seperti membuka *YouTube*, *facebook*, dan sejenisnya.

Penelitian mengenai *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* ini sebelumnya pernah diteliti oleh Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017) yang mengangkat penelitian tentang Persepsi dan Beban Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Biro Keuangan dan Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Kota Diponegoro dengan hasil ada hubungan negative antara persepsi dan beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Penelitian selanjutnya oleh Hurriyati (2017) yang mengangkat penelitian dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri Dinas Pekerjaan Umum di Palembang dengan metode kuantitatif yang mendapatkan hasil yaitu bahwa *gender*, usia, masa kerja individu, organisasi dan situasi terhadap perilaku *cyberloafing* yang signifikan. Selanjutnya penelitian juga dilakukan oleh Rahayuningsih (2017) yang meneliti perilaku *cyberloafing* yang ditinjau dari kecerdasan adversitas dan komitmen kerja dengan 100 orang sample penelitian, dan menggunakan metode kuantitatif dengan hasil distribusi normal dengan menyumbangkan 19% pengaruh kecerdasan adversitas dan komitmen kerja. Selanjutnya penelitian oleh Aghaz dan Sheikh (2016) penelitian terdahulu ini mencoba menghubungkan antara perilaku *cyberloafing* dengan *job bornout*, yang mendapatkan hasil bahwa kecerdasan secara fisik dan mental dapat mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*.

Sawitri (2012) meneliti interaksi tekanan pekerjaan dan komitmen terhadap perilaku *cyberloafing* dengan hasil *role stress* tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, pengaruh perilaku *cyberloafing* tidak tergantung dari komitmen kerja karyawan dengan atasan

Ardilasari dan Firmanto (2017) meneliti Hubungan *Self Control* dengan Perilaku *Cyberloafing*, Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang terjadi antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* ($r = -0,206$ dan $p = 0,049$) dibuktikan dari hasil perhitungan *product moment pearson*. Hal ini berarti Semakin tinggi *self control* yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing* yang dilakukan, sebaliknya semakin rendah *self control* yang dimiliki pegawai negeri sipil maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan.

Penelitian mengenai *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* ini sebelumnya juga pernah diteliti oleh Putriani (2019) tentang Hubungan *Job Characteristic* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan di lakukan di PT TKMA Cabang Surabaya. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi untuk skala *job characteristic* adalah $0.115 > 0.05$ dan pada skala *cyberloafing* $0.061 > 0.05$. karena nilai signifikansi kedua skala tersebut lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.060 artinya variabel *job characteristic* dan *cyberloafing* memiliki hubungan yang linier. Selanjutnya hasil uji analisis korelasi pada table di dapatkan harga signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ dimana hipotesis diterima yang artinya terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA. Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang bersifat negative (-) yang artinya maka hubungannya adalah berbanding terbalik. Artinya semakin besar nilai variabel x, maka semakin kecil nilai variabel y atau sebaliknya semakin kecil nilai variabel x

maka semakin besar nilai variabel y dapat dijabarkan sebagai berikut semakin besar perilaku *cyberloafing* maka semakin kecil persepsi *job characteristic* karyawan dan semakin kecil persepsi *job characteristic* karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* hal tersebut sesuai dengan pernyataan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah *job characteristic* (Ozler dan Polat, 2012).

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas tersebut, dapat disimpulkan bahwa perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel X yang di gunakan, yaitu *job characteristic*, lokasi penelitian yang akan gunakan penelitian juga berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan pertimbangan fakta yang terjadi di lapangan, jumlah subjek yang berbeda karakter dengan penelitian sebelumnya yang membatasi latar belakang sample.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Job Characteristic* Dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Tenaga Kependidikan Biro Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Andalas”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada konteks Penelitian, maka peneliti merumuskan permasalahan yang relevan untuk diangkat dalam penelitian yaitu apakah terdapat hubungan Antara *Job Characteristic* dengan Perilaku *cyberloafing* pada Karyawan Tenaga Kependidikan Biro Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Andalas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah ditentukan, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Job Characteristic* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Tenaga Kependidikan Biro Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Andalas.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Manfaat teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberi sumbangan referensi dibidang perkembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi
- b. Hasil dari penelitian ini nantinya dapat di gunakan untuk rujukan penelitian selanjutnya mengenai perilaku *cyberloafing*.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan gambaran mengenai *job characteristic* yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan dan perilaku *cyberloafing* pada suatu organisasi.
- b. Penelitian ini memberikan informasi pada organisasi untuk mengetahui tinggi maupun rendahnya perilaku karyawan mengenai pekerjaannya.
- c. Mengetahui kontribusi *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* karyawan pada suatu organisasi.