**HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN WAROENG SS**

***RELATIONSHIP BETWEEN WORK ETHIC WITH CYBERLOAFING BEHAVIOUR IN CORPORATE EMPLOYEES WAROENG SS***

**Wirawan Sujatmiko1, Ranni Merli Safitri, M.Si.2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Wirawan.sujatmiko.ws@gmail.com

088215730799

# Abstrak

Kehadiran internet telah memberikan banyak perubahan dan kemudahan dalam urusan pekerjaan hingga sebagai alat pengembang bisnis dalam setiap instansi. Beberapa karyawan mengkorupsi waktu kerja untuk melakukan kegiatan online diluar perkerjaan, hal tersebut disebut *cyberloafing. Cyberloafing* juga menjadi penyebab penurunan produktivitas pada perusahaan karena penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan. Untuk itu maka deperlukan etos kerja yang tinggi pada karyawan supaya produktivitas tidak terganggu akibat *cyberloafing*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan WAROENG SS. Subjek pada penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Pengambilan data penelitian menggunakan Skala Etos Kerja dan Skala *Cyberlaofing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar -0,387 dan p sebesar 0,002 (p<0,05). Hasl tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,150 artinya variabel *etos kerja* menunjukkan kontribusi 15% terhadap perilaku *cyberloafing* dan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : *Cyberloafing,* Etos Kerja**

# *Abstrack*

*.*

The presence of internet has given a lot of change and ease in job affairs as well as business developer tools in every agency. Some employees are corrupt working time to do online activities outside of work, it is called cyberloafing. Cyberloafing is also the cause of decreased productivity in companies due to internet use which is not related to work as well as job delays. For that, it will require a high working ethic on employees so that productivity is not interrupted due to cyberloafing. This research aims to know the relationship between work ethic with cyberloafing behaviour in corporate employees WAROENG SS. The subject of this study amounted to 60 employees. Retrieval of research data using work ethic scale and Cyberlaofing scale. The data analysis technique used was the correlation of the product moment from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained the correlation coefficient (r) of-0.387 and P of 0.002 (P < 0.05). These results indicate that there is a significant negative relationship between the work ethic and cyberloafing behaviour. The receipt of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R2) of 0.150 meaning that the work ethos variable indicates a 15% contribution to cyberloafing behavior and the remainder is 75% influenced by other factors not examined in this study

**Keywords: work ethic, cyberloafing**

**PENDAHULUAN**

Kegiatan mengakses internet yang dilakukan oleh karyawan telah menjadi hal yang biasa. Internet memberikan akses instan terhadap informasi dan komunikasi karyawan. Komunikasi yang sering dilakukan baik komunikasi internal maupun komunikasi eksternal, seperti menyampaikan laporan kepada pimpinan atau atasan, menyampaikan perintah kepada bawahan atau informasi kepada rekan kerja. Teknologi seperti internet ini dapat membantu karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan organisasi (Armayanti, 2016).

Saat ini hampir seluruh perusahaan di Yogyakarta dan sekitarnya menetapkan sistem komputerisasi berbasis internet. Sejumlah penelitian di Indonesia menunjukkan rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Perilaku yang dilakukan ini seperti browsing facebook atau Kaskus. Hal tersebut berarti dalam waktu sebulan seorang karyawan bisa mengkorupsi waktu kerjanya hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa, 2012).

Pengguna internet di Indonesia sebagian besar adalah berprofesi sebagai pekerja atau dapat disebut juga dengan karyawan, peneliti melakukan wawancara dan observasi dengan 5 karyawan kantor pusat Waroeng SS di yogyakarta, Perusahaan memfasilitasi tiap pekerjanya dengan komputer dan internet. namun keberadaan akses internet bagi karyawan seolah menjadi keuntungan tersendiri. Selain menjadi bisnis yang efisien internet juga menyediakan akses pada karyawan ke taman bermain terbesar di dunia. Efek dari penerapan komputerisasi dan internet ternyata juga telah merevolusi kemalasan karyawan dengan tugasnya*.*. Selain itu, kurangnya peraturan terkait penggunaan fasilitas internet di tempat kerja dan pantauan dari atasan sehingga menyebabkan terjadinya perilaku *cyberloafing.* Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* karena merasa lingkungan kerja mendukung perilaku tersebut, hal ini dapat dilihat dari sistem yang kurang mengatur terkait penggunaan internet di tempat kerja, sehingga berdampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan.

Aktivitas menggunakan fasilitas internet di tempat kerja pada saat jam kerja merupakan tindakan *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008). Kegiatan tersebut dapat dikatakan menyimpang karena mengganggu produktivitas karyawan (Lim, 2002). Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah etos kerja (work ethic). Yerby (2013) mengungkapkan bahwa, penggunaan internet untuk keperluan pribadi yang semakin meningkat berasal dari etos kerja individu yang berbeda-beda, hal ini yang memicu perusahaan untuk melakukan pengawasan dan pencegahan terkait penyalahgunaan internet ditempat kerja, dalam hal ini dilakukan untuk keperluan pribadi.

Berkembangnya bisnis *e-commerce* di Indonesia telah merubah ragam perilaku konsumen salah satunya adalah kebiasaan berbelanja di pusat perbelanjaan atau toko namun sekarang dimudahkan dengan adanya media *online*. Selama terkoneksi dengan internet produsen mudah menjalin hubungan langsung dengan calon pelanggan melalui jaringan komunikasi komputer (Indrajit, 2002). Konsumen tidak perlu lagi mendatangi toko atau pusat perbelanjaan untuk mendapatkan barang atau jasa yang diinginkan. Beragam perusahaan *e-commerce* yang ada di Indonesia, serta jenis-jenis layanan yang di tawarkan membuat para konsumen lebih leluasa dalam memilih toko *online* mana yang ingin dikunjungi.

*Cyberloafing* merupakan sebuah bentuk penyimpangan perilaku ketika karyawan berinteraksi dengan internet di tempat kerja untuk penggunaan pribadi yang tidak sesuai dengan pekerjaan. Hal tersebut dapat mengganggu produktivitas karyawan karena telah menyita waktu karyawan di tempat kerja. Yang memilik aspek a. Minor *Cyberloafing :* Tipe pegawai yang terlibat dalam berbagai bentuk penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan misalnya mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial serta berbelanja online. Dengan demikian minor *cyberloafing* serupa dengan perilaku lain yang tidak sesuai dengan pekerjaan namun diberi toleransi. Meskipun demikian, tidak dapat dikatakan bahwa minor *cyberloafing* tidak memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi maupun perusahaan, seperti mengurangi produktivitas kerja. b. Serious *Cyberloafing :*Sedangkan tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi illegal seperti judi online, mengelola situs milik pribadi, membuka situs pornografi serta mendownload musik dan film secara illegal. Jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang serius bagi organisasi maupun perusahaan.

Peneliti menggunakan aspek dari Blanchard dan Henle (2008) sebagai acuan untuk mengukur *cyberloafing* berdasarkan tingkat keseriusan dampak dari aktivitas. Hal tersebut karena kebutuhan seseorang terhadap internet berbeda- beda, ada yang menggunakan fasilitas internet untuk sekedar mengirim pesan pribadi lewat situs media sosial (minor). Ada juga yang menggunakan internet untuk bermain game online bahkan bermain judi online saat jam kerja (serious).

Peneliti menggunakan faktor Etos Kerja sebagai acuan. Oswalt, Elliot-Howard, dan Austin (2003) mengatakan bahwa internet merupakan salah satu bentuk yang dapat mengalihkan perhatian paling kuat pada karyawan, terdapat batasan etis antara penggunaan dan penyalahgunaan internet di tempat kerja. Hal tersebut cukup ambigu, ketika seorang pegawai menggunakan koneksi internet di rumah untuk keperluan kerja, namun tidak diperbolehkan untuk menggunakan internet di tempat kerja untuk urusan pribadi. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa peranan etos kerja terhadap perilaku *cyberloafing* terdapat pada keyakinan atau presepsi seseorang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Vitak, Crouse, dan LaRose (2011), dikatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mengurangi kecenderungan untuk terlibat pada *cyberloafing* yaitu, tergantung pada keyakinan normatif pribadi dari individu (misalnya: keyakinan bahwa *cyberloafing* secara moral adalah tindakan yang salah). Berdasarkan hal tersebut dapat kita katakan bahwa, seseorang dengan etos kerja yang baik tidak memiliki kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja.

Peneliti menggunakan aspek etos kerja Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002). Terdapat tujuh dimensi dari etos kerja sebagai berikut. 1) Waktu Luang (leisure) Keyakinan bahwa seseorang harus memiliki waktu luang menilai bahwa, pentingnya menghabiskan waktu dengan melakukan kegiatan di luar pekerjaan. Waktu luang telah diatur sedemikian rupa oleh organisasi, memahami konsep kerja-waktu luang memerluakan perbedaan yang jelas antara potensi, aktivitas dan orientasi pada waktu luang. 2) Moralitas (morality/ethic) Moral yaitu percaya bahwa semua orang harus adil sesuai dengan moral mereka sebagai manusia. Moralitas digunakan untuk melihat bagaimana seseorang bertindak, sementara etika digunakan untuk melihat standar perilaku yang menggambarkan benar dan salah. 3) Kerja Keras (hard work) Keyakinan dalam diri individu untuk mencapai tujuan dan menjadi orang yang lebih baik dengan cara berpegang teguh dengan nilai-nilai dan esensi dari pekerjaan adalah bentuk dari kerja keras. 4) Kemandirian (self-reliance) Kemandirian adalah sikap yang mengupayakan bekerja secara mandiri saat kerja. Salah satu sikap yang menunjukkan kemandirian yaitu, tidak banyak bergantung kepada orang lain. 5) Bekerja Sebagai Sentralitas (centrality of work) Sentralitas Kerja mengarah pada pentingnya kedudukan seseorang pada kesempatannya untuk bekerja. Hal ini melampaui kebutuhan seseorang untuk kompensasi dan menggambarkan kerangka utama sebagai acuan dalam identifikasi diri. 6) Membuang-buang Waktu (wasted time) Membuang-buang waktu dalam konteks ini yaitu keyakinan atau sikap individu yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. 7) Penundaan Kepuasan (delay of gratification) penundaan kepuasan merupakan kemampuan seseorang untuk mempertahankan posisi atau pilihan untuk mencapai tujuan jangka panjang, meskipun terdapat alternatif yang menawarkan kepuasan jangka pendek.

Aktivitas menggunakan fasilitas internet di tempat kerja pada saat jam kerja merupakan tindakan *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008). Kegiatan tersebut dapat dikatakan menyimpang karena mengganggu produktivitas karyawan (Lim, 2002). Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah etos kerja (work ethic). Yerby (2013) mengungkapkan bahwa, penggunaan internet untuk keperluan pribadi yang semakin meningkat berasal dari etos kerja individu yang berbeda-beda, hal ini yang memicu perusahaan untuk melakukan pengawasan dan pencegahan terkait penyalahgunaan internet ditempat kerja, dalam hal ini dilakukan untuk keperluan pribadi.

Berdasarkan kajian teoritis terhadap etos kerja dan *cyberloafing*, maka hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara etos kerja dan *cyberloafing*. Hal ini berarti bahwa, semakin tinggi etos kerja maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*, sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* pada karyawan Waroeng SS.

**METODE**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya *interval* yang ada di dalam alat ukur yang akan digunakan, sehingga akan menghasilkan data kuantitatif. Pada penelitian ini, menggunakan model skala Likert (penskalaan respon). Penskalaan respon merupakan prosedur penempatan pemilihan jawaban (respon) individu pada suatu kontinum kuantitatif (Azwar, 2000). Penelitian ini menggunakan skala tuntutan kerja dan *cyberloafing* sebagai alat ukur.

Skala pertama yaitu skala *cyberloafing* yang digunakan untuk mengukur perilaku *cyberloafing* dalam penelitian ini mendasarkan pada aspek yang diungkap oleh Lim (2002), yaitu aktivitas *browsing* dan aktivitas berkaitan dengan *e-mail*. Skala perilaku *cyberloafing* ini disusun berdasarkan model skala Likert, yang menggunakan empat alternatif jawaban: Sangat Sering (SS), Sering (S), Jarang (J), Tidak Pernah (TP). Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan subjek dalam proses pengisian skala.

Untuk setiap pernyataan, subjek akan mendapatkan nilai 4 untuk jawaban Sangat Sering (SS), nilai 3 untuk jawaban Sering (S), nilai 2 untuk jawaban Jarang (J), dan nilai 1 untuk jawaban Tidak Pernah (TP). Semakin tinggi skor yang diperoleh karyawan, maka semakin tinggi intensitas perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah intensitas perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Skala kedua yaitu skala etos kerja. Skala yang dikembangkan oleh Miller, Woehr dan Hudspeth (2002) *The Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) yang berisi 16 aitem. Etos kerja adalah skala dengan model likert dengan menggunakan format 4 poin dengan rentang 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai (4) Sangat Setuju. Terdapat 16 pernyataan *favourable,* sedangkan 16 pernyataan lainnya yaitu *unfavorable*. Hal ini berarti ada 1 aitem yang diskor secara terbalik (*reverse*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian diperoleh dari skala Skala *Cyberloafing* dan Skala Etos Kerja. Data penelitian ini digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan empirik. Data skor hipotetik dan skor empirik yang dideskripsikan adalah skor minimum, maksimum, jarak sebaran (*range*), standar deviasi dan rata-rata (mean). Berdasarkan hasil analisis skala *cyberloafing* diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu 1 x 16 = 16 dan skor maksimum 4 x 16 = 64, rerata hipotetik (60+16): 2 = 38, standar deviasi (60-16): 6 = 7,3. Sedangkan hasil analisis pada data empirik skala *Cyberloafing* diperoleh skor minimum 17, skor maksimum 45 dengan rerata empirik 31,80 dan standar deviasi 5,523. Hasil analisis skala Etos Kerja data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu 1 x 16 = 16, skor maksimum 4 x 16 = 64, rerata hipotetik (60+16): 2 = 38, dan standar deviasi (60-16): 6 = 7,3. Sedangkan hasil analisis data empirik skala etos kerja diperoleh skor minimum 44 dan skor maksimum 64 dengan rerata empirik 53,45 dan standar deviasi 5,700.

**Tabel 7.**

**Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Data Hipotetik | Data Empirik |
| Mean | Skor | SD | Mean | Skor | SD |
| Min | Max | Min | Max |
| Cyberloafing | 60 | 38 | 16 | 64 | 7,333 | 31,80 | 17 | 45 | 5,523 |
| Etos kerja | 60 | 38 | 16 | 64 | 7,33 | 53,45 | 44 | 64 | 5,700 |

***Keterangan :***

 N = Jumlah Subjek

 Min = Skor aitem terendah

 Max = Skor aitem tertinggi

 M = Mean atau rerata hipotetik

 SD = Standar Deviasi

**Tabel 8.**

**Kategorisasi Skala *Cyberloafing***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X > 45,333 | 0 | 0% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X ≥ µ + 1σ | 30,667 ≤ X ≥ 45,333 | 37 | 61,66% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X < 30,667 | 23 | 38,33% |
| Total | 60 | 100% |

***Keterangan :***

X = Skor Subjek

µ = *Mean* atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

**Tabel 9.**

**Kategorisasi Skala Etos Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 45,333 | 59 | 98,33% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X µ + 1σ | 30,667≤ X ≥ ≥ 45,333 | 1 | 1,66% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X < 30,667 | 0 | 0% |
| Total | 60 | 100% |

***Keterangan :***

X = X – Skor Subjek

µ = *Mean* atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Penelitian ini melibatkan 60 karyawan kantor pusat Waroeng SS di Yogyakarta yang memiliki fasilitas internet. Berdasarkan hasil product moment menunjukkan koefisien korelasi sebesar rxy = -0,332 antara variabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,010 (p<0,05) dan diperoleh koefisien determinasi (R squared) antara perilaku *cyberloafing* dengan etos kerja R2 sebesar 0,110 yang berarti bahwa etos kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11% terhadap perilaku *cyberloafing*, 89% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Waroeng SS, dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penilitian ini diterima.

Pertama, ditinjau dari aspek waktu luang, aspek ini melihat bagaimana seseorang menilai waktu luang di tempat kerja. Individu dengan etos kerja yang baik akan menggunakan waktu luang dengan sebaik-baiknya dan tidak terfokus pada kegiatan yang dilakukan pada waktu luang, dalam hal ini cyberloafing merupakan kegiatan yang biasanya dilakukan pada waktu luang. Hal ini sesuai apa yang di ungkapkan dari Lim dan Chen (2012), yang mengatakan bahwa karyawan biasanya melakukan aktivitas *cyberloafing* pada waktu luang di tempat kerja. Lebih lanjut lagi, Anandarajan, Devine, dan Simmers (2004) menjelaskan waktu luang dalam *cyberloafing* sebagai bentuk perilaku rekreasi, perilaku ini dilakukan untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan seperti mencari hiburan melalui internet.

Kedua, ditinjau dari aspek moralitas. Aspek ini melihat bagaimana seseorang melihat atau meyakini baik dan buruk perilakunya. Ketika individu meyakini bahwa perilaku *cyberloafing* buruk, maka kecenderungan timbulnya perilaku tersebut akan berkurang. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Jamaludin (2009) menjelaskan bahwa, seseorang akan menganggap perilaku *cyberloafing* sebagai hal yang salah jika nilai-nilai dalam organisasi menganggap perilaku tersebut adalah hal yang menyimpang, begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan sifat etos kerja yang cenderung dapat dipelajari sesuai dengan situasi yang ada pada organisasi.

Lebih lanjut Blanchard dan Henle (2008) juga menambahkan bahwa berdasarkan jenis aktifitasnya, karyawan yang terlibat dengan *cyberloafing* minor, tidak akan merasa terlibat dengan perilaku menyimpang, hal ini karena bentuk perilaku *cyberloafin*g minor (mengakses email pribadi, dan sejenisnya) dinilai masih dapat ditoleransi, sementara karyawan yang terlibat dengan *cyberloafing* serius (Mengunduh video/musik secara ilegal, mengakses situs judi online, dan sejenisnya) dengan sadar merasa bahwa telah melakukan hal yang menyimpang.

Ketiga, ditinjau dari aspek kerja keras. Aspek ini melihat bagaimana komitmen individu untuk menjadi orang yang lebih baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang memiliki nilai kerja keras yang baik akan berusaha untuk dapat maksimal dengan pekerjaannya, sehingga tidak mudah untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Lim (2002) dalam penelitiannya mengatakan bahwa karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* di tempat kerja, hal ini karena perilaku tersebut dapat diakses dengan mudah di balik meja kerja, sehingga karyawan memperlihatkan “kedok” sebagai pekerja keras, walaupun pada kenyataannya, karyawan sedang menjelajahi situs web untuk urusan pribadi. Hal tersebut berarti bahwa, ketika individu menilai kerja keras sebagai hal yang tidak penting, maka akan cenderung menunjukkan perilaku *cyberloafing*.

Keempat, ditinjau dari aspek kemandirian. Aspek ini melihat bagaimana individu tidak bergantung kepada orang lain saat bekerja. Individu yang memiliki nilai kemandirian yang baik, maka akan menggunakan internet sesuai dengan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Chak dan Leung (2004) mengungkapkan bahwa, individu yang memiliki orientasi eksternal atau mempercayai bahwa orang lain yang berkuasa memiliki kendali atas hidup mereka, tidak dapat mengontrol penggunaan internet mereka. Seseorang akan berusaha untuk tidak terlihat bergantung kepada orang lain agar terlihat mandiri dalam pekerjaanya, dapat dialihkan dengan internet. Aktivitas mengakses internet di tempat kerja untuk kepentingan pekerjaan sebagai bentuk kemandirian, akan menjadi hal yang menyimpang apabila kegiatan tersebut dilakukan secara berlebihan atau untuk kepentingan pribadi.

Kelima, ditinjau dari aspek bekerja sebagai sentralitas. Aspek ini melihat bagaimana perilaku karyawan terhadap pentingnya pekerjaan. Individu yang menjadikan pekerjaan sebagai prioritas, tidak akan melakukan kegiatan diluar pekerjaannya, salah satunya yaitu tindakan *cyberloafing*. Martin, dkk (2010) dalam penelitiannya menerangkan bahwa, karyawan yang lebih banyak terlibat dengan pekerjaan mereka akan menghabiskan lebih banyak waktu pada pekerjaan, hal ini karena karyawan merasa bahwa pekerjaannya lebih penting daripada mengerjakan aktifitas di luar pekerjaan, dalam hal ini *cyberloafing*.

Keenam, ditinjau dari aspek membuang-buang waktu. Aspek ini melihat bagaimana karyawan memandang sikap terhadap aktivitas dalam menghabiskan waktu dengan hal di luar pekerjaan. Individu yang memiliki keyakinan untuk menggunakan waktu secara efisien, tidak akan membuang-buang waktu untuk kegiatan di luar kepentingan pekerjaan seperti *cyberloafing*. Malachowski (2005) mengatakan bahwa, karyawan membuang-buang waktunya saat jam kerja melalui kegitan *cyberloafing*, hal tersebut membuat karyawan tidak mengerjakan pekerjaannya dan mengurangi efektivitas kerjanya.

Ketujuh, ditinjau dari aspek penundaan kepuasan. Aspek ini melihat bagaimana penilaian karyawan terhadap pemenuhan kepuasan jangka pendek saat bekerja. Individu yang memiliki keyakinan untuk menunda kepuasan terhadap hal-hal yang akan mengganggu pekerjaan, akan memiliki kontrol yang baik dalam penggunaan internet di tempat kerja. Lim dan Chen (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa beberapa karyawan terdistraksi dengan perilaku *cyberloafing* saat bekerja melalui email. Beberapa karyawan mengaku sulit untuk kembali fokus bekerja ketika sudah membuka email (untuk kepentingan pribadi). Hal ini karena karyawan akan terus tertarik untuk membalas atau mengirim email pribadi, sehingga akan membutuhkan waktu yang lama untuk kembali pada aktivitas pekerjaannya. Hal tersebut dapat mengindikasikan penundaan kepuasan yang buruk dengan mudah terlibat dengan kepuasan jangka pendek.

Berdasarkan pembahasan teroritik dan hasil empirik, disimpulkan bahwa etos kerja memiliki korelasi yang bersifat negatif dengan perilaku *cyberloafing*. Etos kerja yang tinggi dan baik dapat membantu menurunkan perilaku cyberloafing yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini apabilia waktu luang dapat diatur dengan baik, moralitas karyawan yang tinggi, kerja keras , kemandirian, bekerja sebagai sentralitas, membuang-buang waktu seminimal mungkin dan penundaan kepuasan dapat dilakukan maka perilaku cyberloafing akan bisa di minimalisir.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan perusahaan x. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (rxy) = -0,332 dengan p = 0,010 (p<0,05) yang berarti ada hubungan negatif antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan kantor pusat Waroeng SS. Artinya semakin tinggi etos kerja maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah etos kerja maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

Waktu luang mempengaruhi cyberloafing, apabila karyawan menggunakan waktu luang ketika berkerja untuk melakukan kegiatan menggunakan internet yang tidak berhubungan dengan perkerjaan. Moralitas mempengaruhi cyberloafing, apabila karyawan menganggap bahwa menggunkan internet saat berkerja adalah tindakan yang buruk. Kerja keras mempengaruhi cyberloafing, apabila karyawan memiliki komitmen yang baik terhadap perkerjaannya maka karyawan tidak akan melakukan browsing untuk kepetingan pribadi saat waktu kerja. Kemandirian mempengaruhi cyberloafing, apabila karyawan percaya dengan kemampuan diri sendiri dan tidak menggantungkan kepada maka karyawan akan menggunakan internet saat berkerja hanya untuk kepentingan perkerjaan. Berkerja sebagai sentralitas mempengaruhi cyberloafing, apabila karyawan memperioritaskan perkerjaan dibanding dengan kepentingan pribadi. Membuang-buang waktu mempengaruhi cyberloafing, apabila karyawan memiliki kamampuan waktu yang efisien sehingga karyawan tidak akan membuang waktu untuk kegiatan cyberloafing. Penundaan kepuasan mempengaruhi cyberloafing, apabila karyawan mampu mengontrol diri sendiri untuk tidak melakukan kegiatan cyberloafing saat jam kerja.

Saran bagi perusahaan adalah diminta untuk mengatur regulasi terkait penggunaan internet untuk kepentingan pribadi. Dan perusahaan disarankan untuk melakukan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan etos kerja agar produktifitas dapat ditingkatkan. Sedangkan saran bagi karyawan adalah, karyawan diharapkan untuk membatasi penggunaan internet saat berkerja dan karyawan diharapkan untuk lebih menyadari dampak penggunaan internet untuk urusan pribadi di tempat kerja.

Berdsarkan hasil penelitian, didapat koefisien determinan (R2) sebesar 0,110 yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki kontribusi sebesar 11% terhadap perilaku *cyberloafing* dan sisanya 89% dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti peraturan organisasi dan kontol diri, sehingga akan memperbanyak hasil penelitian tentang *cyberloafing*.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, Z., & Jamaluddin, H. (2009). Employees’ Attitudes towards Cyberloafing in Malaysia. *Conference Paper*.

Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. A. (2004). A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace. In *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management*. 61-79. doi: 10.4018/978-1-59140-148-3.ch004

Antariksa, Y. (2012, August 30 th). Tiga alasan penting kenapa akses internet harus ditutup selama jam kantor. Diakses pada tanggal 05 Oktober 2019, dari <http://strategimanajemen.net>.

Armayanti, W. (2016). Hubungan Penggunan Internet Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Akademik Dan Kemahasiswaan (Baak) Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi, 4*(1), 135 – 144.

Azwar, S. 2000. Sikap Manusia, Teori dan Pengukuranya. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.

Blanchard, A. L., & C. A. Henle. (2008). The interaction of Work Stressor and Organizational sanctions on Cyberloafing. Journal of Managerial Issues.

Chak, K., & Leung, L. (2004). Shyness and locus of control as predictors of internet addiction and internet use. *Cyberpsychology and Behavior, 7*(5), 559-570. doi: 10.1089/cpb.2004.7.559

Lim, V. K .G., & Chen, D.J.Q . (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?, *Behaviour and Information Technology*, *31*(4), 343-353. doi: 10.1002/job.161

Lim, V. K. G. 2002. The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*. 23. 675- 694. doi: 10.1002/job.161

Malachowski, D. (2005) Wasted time at work costing companies billions. Artikel, diakses pada tanggal 28 Desember 2019.

Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M. R., & Ketchen, D. J. Jr. (2010). Time banditry: examining the purloining of time in organizations. *Human Resource Management Review*, 20, 26-34. doi:10.1016/j.hrmr.2009.03.013

Miller, M. J., Woehr, D. J., & Husdpeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, *60*(3), 451- 489. doi:10.1006/jvbe.2001.1838

Oswalt, B., Elliot-Howrd, F., & Austin, S. F. (2003). Cyberslacking -- legal and ethical issues. *International Association for Computer Information Systems*. 646-652.

Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751- 1759. doi:10.1016/j.chb.2011.03.002

Yerby, J. (2013). Legal and ethical issues of employee monitoring. *Online Journal of Applied Knowledge Management, 1*(2), 44-55.