

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada era globalisasi, kebutuhan internet sudah menjadi bagian yang dianggap penting bagi kebanyakan orang. Demikian pula halnya dalam dunia organisasi, kehadiran internet telah memberikan banyak perubahan dan kemudahan dalam urusan pekerjaan hingga sebagai alat pengembang bisnis dalam setiap instansi. Internet memberikan kemudahan instansi dalam mendapatkan informasi, berinteraksi dengan klien atau konsumen, melakukan promosi produk atau jasa, hingga perekrutan pegawai. Selain itu, dalam meningkatkan performa pegawai, banyak perusahaan juga telah memanfaatkan fasilitas internet.

Saat ini hampir seluruh perusahaan di Yogyakarta dan sekitarnya menetapkan sistem komputerisasi berbasis internet, salah satunya pada instansi pemerintahan. Instansi pemerintahan merupakan instansi yang berperan penting dalam suatu negara, hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu pembangunan nasional sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang bekerja dalam instansi pemerintahan atau biasa disebut dengan pegawai negeri sipil (Rahmawati, 2015). Instansi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah instansi X di Yogyakarta yang merupakan salah satu

instansi kolektif dari unit organisasi pemerintahan di Indonesia yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Instansi ini memiliki 187 pegawai yang terbagi kedalam empat bagian divisi, yaitu divisi administrasi, pelayanan hukum dan hak asasi manusia, keimigrasian, dan permasyarakatan. Setiap divisi memiliki bidang dan sub bidang pekerjaan yang berbeda-beda. Rata – rata setiap divisi didukung dengan berbagai fasilitas seperti laptop dan jaringan internet untuk mempermudah pegawai menyelesaikan tugasnya.

Internet telah merubah cara instansi dalam aktivitasnya dengan menawarkan komunikasi yang cepat dan meningkatkan akses dan distribusi informasi (Henle & Blanchard, 2008). Namun di samping terdapat manfaat yang diperoleh, internet juga mempunyai dampak negatif bagi instansi. Karyawan pengguna internet dapat melalaikan tugas dan kewajibannya, sebagai contoh karyawan mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan instansi melainkan untuk menghindari tugas dan menghilangkan rasa kebosanan. Hal tersebut merupakan perilaku *cyberloafing*.

Lim, Thompson, dan Loo (dalam Ramadhan, 2017) menyebutkan bahwa *cyberloafing* adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis *gadget*, baik fasilitas dari perusahaan ataupun milik pribadi dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja. Lim dan Teo (2005) membagi *cyberloafing* menjadi dua aspek, yaitu : (*E-mailing Activities*), tipe *cyberloafing* ini

mencakup segala bentuk aktivitas *e-mail* untuk kepentingan pribadi. Seperti menerima, memeriksa, dan mengirim surat elektronik personal disaat jam kerja dan (*Browsing Activities*) tipe *cyberloafing* ini mencakup segala kegiatan menjelajahi berbagai situs web yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Adapun situs web tersebut antara lain situs web yang berhubungan dengan investasi, hiburan, dan olahraga.

Harapan instansi dengan dinaikkan secara kuantitas dan kualitas infrastruktur yang ada dapat digunakan oleh pegawai seefisien mungkin dalam rangka meningkatkan kualitas justru disalahgunakan oleh para pegawai (Astri, 2014). Fakta di lapangan bahwa sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh instansi justru dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi pegawai. Contoh perilakunya adalah seperti penggunaan telepon kantor untuk keperluan pribadi, penggunaan mobil dinas untuk kepentingan keluarga, bahkan yang paling fenomenal saat ini adalah *cyberloafing* (Ardilasari & Firmanto, 2017). Sebagian besar pegawai hanya membuang waktu mereka dengan *cyberloafing* sehingga menyebabkan banyak masalah dalam organisasi mereka. Akan tetapi, karena perluasan jaringan lokal dan jaringan internet global, komputer tidak dapat dihilangkan dari masa kerja setiap pegawai (Niaei, dalam Çınara 2015). Oleh karena itu *cyberloafing* adalah fakta umum dalam organisasi saat ini, karena perusahaan semakin memiliki akses berkecepatan tinggi ke internet yang diperlukan untuk penelitian, pelaksanaan dan komunikasi.

Menurut Herdiati (2015) perilaku *cyberloafing* di berbagai instansi khususnya di instansi pemerintahan penting untuk diteliti karena dapat

berdampak pada turunnya produktivitas pegawai sebanyak 30 persen sampai dengan 40 persen dan juga dapat menimbulkan tingginya biaya instansi setiap tahun sebesar 54 milyar dolar. Selain menurunkan produktivitas, *cyberloafing* juga menyebabkan penurunan konsentrasi, gangguan komunikasi, adanya tindakan disiplin, penghentian hubungan kerja, kerugian reputasi, serta masalah dalam keamanan sistem informasi dan fungsi umum lainnya.

Survei yang dilakukan Greengard (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) yang dilakukan pada tahun 2012 menyatakan bahwa 56% pegawai pernah menggunakan internet untuk alasan keperluan pribadi. Tahun 2013, 59% penggunaan internet bertujuan untuk non-pekerjaan. Sedangkan pada tahun 2013 ini juga, *cyberloafing* menjadi hal paling umum yang dilakukan para pegawai dalam membuang waktunya di tempat kerja. Beberapa penelitian membuktikan bahwa jumlah waktu yang mereka gunakan untuk *cyberloafing* kian meningkat, yakni 3 jam perminggu menjadi 2,5 jam perhari.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Greenfield & Davis (2002) pada 224 perusahaan Amerika Serikat, hampir 70% dari perusahaan yang disurvei memiliki lebih dari setengah pegawai yang difasilitasi internet ditempat kerja. Dan 82,6% perusahaan telah menerapkan *Internet Access Provider* (IAP) yang mengatur tentang penggunaan internet yang tepat dan tidak pantas di tempat kerja. Namun walaupun telah diterapkan IAP di perusahaan tersebut, masih terdapat banyak pegawai yang menggunakan internet untuk perilaku yang tidak pantas dilakukan ditempat kerja sehingga lebih dari 60% perusahaan telah mendisiplinkan penggunaan internet dan bahkan lebih dari 30% pegawai telah

diberhentikan karena berperilaku tidak pantas dalam penggunaan internet perusahaan yaitu dengan mengakses pornografi, mengobrol *online*, bermain game, berinvestasi, atau berbelanja di tempat kerja.

Hal tersebut dikuatkan dengan hasil wawancara pada tanggal 27 Maret 2018 yang dilakukan oleh peneliti dengan 5 pegawai yang tergolong Pegawai Negeri Sipil instansi X di Yogyakarta memperkuat data bahwa adanya perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil instansi X di Yogyakarta dengan menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. Hal ini diungkap menggunakan aspek-aspek *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Lim dan Teo (2005), yaitu aspek *e-mail activities* dan *browsing activities*. Maka diketahui semua pegawai menunjukkan adanya indikasi perilaku *cyberloafing* ditempat kerja. Seluruh pegawai yang dimengaku sering membuka *facebook* dan *email* pada saat jam kerja, hal ini berkaitan dengan aspek *e-mailing activities* yaitu segala bentuk aktifitas *e-mail* yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Empat dari lima pegawai mengaku sering membuka *youtube* ketika jam kerja, dan tiga dari lima pegawai mengaku sering bekerja sambil *streaming* musik, hal ini berkaitan dengan aspek *browsing activities* yaitu mencakup segala bentuk *browsing* yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Pegawai melakukan *cyberloafing* dengan berbagai motif dan penyebab. Menurut Ozler dan Polat (2012) terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing*, yang pertama adalah faktor individual, meliputi persepsi dan sikap (*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 situasional, meliputi kedekatan jarak ruangan pegawai dan kedekatan dengan atasan. Sedangkan faktor yang ketiga adalah organisasi, meliputi pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah faktor individu menurut Ozler dan Polat (2012). Dalam penelitian ini peneliti memilih salah satu faktor individu yaitu *self control* sebagai variabel prediktor, Hal ini dikarenakan suatu perilaku dapat menghasilkan konsekuensi positif dan juga negatif, maka dari itu *self control* sangat berperan penting dalam membentuk perilaku pegawai.

Menurut Widiana (2004) perilaku penggunaan fasilitas instansi perusahaan bagi pegawai yang mempunyai *self control* yang tinggi akan mampu memadu, mengarahkan dan mengatur perilaku dalam penggunaannya. Setiap individu yang mempunyai tingkat *self control* yang tinggi mampu menginterpretasi stimulus yang dihadapi, mempertimbangkan konsekuensinya sehingga mampu memilih tindakan dan melakukannya dengan meminimalkan akibat yang tidak diinginkan, baik bagi individu maupun instansi perusahaan. Salah satu contoh perilaku yang memiliki konsekuensi negatif bagi perusahaan dan juga pegawai adalah perilaku *cyberloafing*. Hal ini didukung oleh sebuah hasil penelitian yang 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* (Ugrin, dalam Ozler 2012).

Averill (dalam Anggreini, 2014) menyatakan bahwa *self control* merupakan variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, dan kemampuan individu dalam mengelola informasi baik yang tidak penting maupun penting dan kemampuan individu untuk memilih suatu tindakan yang diyakininya. Dari definisi *self control* tersebut Averill menyebutkan aspek-aspek *self control* yaitu kontrol perilaku (*behavior control*), kontrol kognitif (*cognitive control*), dan kontrol dalam pengambilan keputusan (*decisional control*).

Setiap individu memiliki tingkat *self control* yang berbeda-beda ada yang memiliki *self control* tinggi, sedangkan ada juga individu yang memiliki *self control* rendah. Hal ini terkait dengan faktor individu yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Swanepoel (2012) menunjukkan bahwa kekuatan karakter pegawai seperti *self control* dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *self control* dan integritas yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor.

Selain itu, didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardilasari & Firmanto, (2017) pada 90 subjek pegawai negeri sipil bagian administrasi di

Dinas Pertanian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* dengan besar koefisien korelasi antar kedua variabel adalah $-0,206$ ($p=0,049$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self control* yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang dilakukan, sebaliknya semakin rendah *self control* yang dimiliki pegawai negeri sipil maka akan semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *self control* dengan *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil instansi x di Yogyakarta ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self control* dengan *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil instansi X di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan suatu informasi berupa pengetahuan yang dapat dibagikan kepada masyarakat, dan bisa menambah

referensi dalam ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan lewat adanya penelitian ini adalah dapat memberikan informasi bagi perusahaan dan pegawai mengenai hubungan *self control* dengan perilaku *cyberloafing*. Sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi dan pegawai demi mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk kemajuan bangsa dan negara.