

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu pengetahuan dan teknologi sudah sangat berkembang dengan begitu pesat di zaman sekarang (Ameliola & Nugraha, 2013). Perkembangan teknologi juga mampu menjadikan internet sebagai salah satu bagian penting dari kehidupan manusia serta mengubah cara manusia dalam berinteraksi dan berkomunikasi. Saat ini internet sudah digunakan oleh manusia dalam banyak hal, seperti pada bidang kesehatan, pendidikan, perbankan, pekerjaan, sosial, dan komunikasi. Dengan internet, seseorang akan lebih mudah mengakses informasi dan layanan yang dibutuhkan secara instan. Sehingga kebutuhan manusia terpenuhi dengan lebih cepat, efektif, dan efisien. Selain individu, perkembangan internet juga dirasakan dampaknya oleh perusahaan dan organisasi. Internet dapat dimanfaatkan untuk memaksimalkan kinerja serta mempercepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Lim, 2002).

Begitu juga yang dirasakan dampaknya oleh Kantor “X”. Pada penelitian ini, subjek penelitian adalah pegawai di Kantor “X”. Kantor “X” merupakan salah satu Rumah Tahanan Negara atau dapat disingkat sebagai Rutan yang ada di Indonesia. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2022, Rumah Tahanan Negara yang selanjutnya disebut Rutan adalah lembaga atau tempat yang menjalankan fungsi pelayanan terhadap tahanan. Lalu menurut Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pengamanan pada Lembaga Pemsayarakatan dan Rumah Tahanan Negara, Rumah

Tahanan Negara yang selanjutnya disebut Rutan adalah tempat tersangka atau terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan. Rutan merupakan unit pelaksana teknis dari Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, di bawah Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan Republik Indonesia. Pegawai yang bekerja di Rutan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melaksanakan tugas di bidang pemasyarakatan, yang kemudian disebut sebagai petugas pemasyarakatan. Petugas Pemasyarakatan adalah pejabat fungsional penegak hukum yang diberi wewenang berdasarkan Undang-undang untuk melaksanakan tugas pemasyarakatan dalam system peradilan pidana. Rutan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari memiliki 4 sub seksi pada struktur organisasinya, yaitu Sub Seksi Pengelolaan, Sub Seksi Pelayanan Tahanan, Sub Seksi Bimbingan Kegiatan dan Kesatuan Pengamanan Rutan. Keempat seksi tersebut bekerja dibawah kepemimpinan dari Kepala Rutan.

Pegawai pada Kantor “X” dalam pekerjaannya sangat membutuhkan fasilitas internet untuk menunjang tugas pokok dan fungsinya. Fasilitas internet di Kantor “X” oleh pegawai digunakan pada berbagai bidang, diantaranya pelaporan aktivitas rutin di dalam kantor, pelayanan kepada masyarakat, pengisian jurnal harian dan surat menyurat antar kantor melalui website, dan juga pelaksanaan rapat daring menggunakan aplikasi *Zoom* atau *Google Meet*. Sehingga keberadaan internet di Kantor “X” ini sangat dibutuhkan oleh pegawai agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar. Disamping manfaat yang banyak tersebut, sayangnya internet juga dapat memunculkan perilaku menyimpang baru di tempat kerja. Salah satu contoh penyimpangan tersebut adalah internet fasilitas kantor digunakan untuk

kepentingan pribadi yang dilakukan pada jam kerja, antara lain seperti *chatting*, bermain sosial media, berbelanja *online*, hingga mencari hiburan layaknya mendengarkan musik, menonton video, hingga bermain *game online*, yang semua itu tentu bukan untuk kepentingan pekerjaan atau kantor. Perilaku itulah yang disebut sebagai *cyberloafing*.

Cyberloafing merupakan tingkah laku karyawan memanfaatkan internet milik kantor atau perusahaan saat jam kerja dengan sengaja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Lim & Teo, 2005). Menurut Lim dan Teo (2005), aspek *cyberloafing* dibagi menjadi dua, yaitu: (a) *Emailing activities*, adalah semua bentuk aktivitas berkaitan dengan surat elektronik (*email*) seperti menerima, memeriksa, dan mengirim surat elektronik dalam hal kepentingan pribadi; (b) *Browsing activities*, adalah semua aktivitas menjelajahi macam-macam *website* seperti situs olahraga, media sosial, dan situs berita yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Contoh perilaku *cyberloafing* yaitu mengirim surat elektronik, *chatting* dengan orang lain, berselancar menggunakan *browser*, membuka aplikasi belanja daring, dan mengunduh sesuatu di internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya (Henle & Blanchard, 2008).

Lim (2002) berpendapat jika karyawan mengakses internet selama 50 menit sampai 1 jam lebih hanya untuk hal diluar kepentingan kerja, maka karyawan tersebut melakukan *cyberloafing*. Menurut Herdiati, Sujoso, & Hartanti (2015), umumnya karyawan menghabiskan waktu sekitar satu jam setiap harinya untuk melakukan *cyberloafing*, yang mampu berakibat pada penurunan produktivitas pegawai. Lim dan Chen (2009) menyebutkan bahwa sebanyak 24% dari seluruh

jumlah karyawan di Amerika menghabiskan waktu untuk menggunakan fasilitas internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya selama 10 jam per minggu, yang berarti dalam waktu tersebut tidak ada kontribusi terhadap pekerjaan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bersikap kontraproduktif saat bekerja. Menurut Andel, Kessler, Pindek, Kleinman, & Spector, (2019), pegawai menghabiskan sekitar 2 jam per hari untuk terliat dalam *cyberloafing* yaitu menggunakan internet di tempat kerja untuk tujuan pribadi. Dalam kasus ini kerugian organisasi hampir \$85 milyar per tahun, sehingga aktivitas ini sering dianggap sebagai jenis perilaku yang kontraproduktif. Jadi berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, menunjukkan bahwa intensitas perilaku *cyberloafing* pada kalangan pegawai dalam 1-3 jam per hari atau sekitar 10 jam per minggu sudah cukup umum dilakukan dan berdampak pada penurunan produktivitas pada pegawai. Yang berarti batasan perilaku *cyberloafing* pada pegawai di kantor setiap harinya dapat dilakukan beberapa menit hingga kurang dari 1 jam saja. Perilaku *cyberloafing* mempunyai konsekuensi negatif bagi karyawan dan organisasi (Wu, Mei, Liu, & Ugrin, 2020).

Blanchard dan Henle (2008) membagi perilaku *cyberloafing* menjadi dua dilihat dari intensitas perilakunya, yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. *Minor cyberloafing* yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima *email* pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring social, serta berbelanja *online*. Lalu *serious cyberloafing* yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma

instansi dan berpotensi ilegal. Contohnya adalah judi *online*, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi. Menurut Saragih (2021), tipe *serious cyberloafing* sangat berbahaya bagi karyawan maupun organisasi. Semestinya *serious cyberloafing* tidak ditoleransi sama sekali, karena berpotensi merugikan organisasi secara hukum, etika, maupun finansial.

Dengan semakin pentingnya teknologi internet dan perkembangannya yang pesat bagi dunia kerja, internet fasilitas kantor seharusnya digunakan semestinya oleh pegawai untuk kepentingan pekerjaan. Internet diharapkan dapat mengangkat kinerja serta produktivitas sumber daya manusia yang nantinya terarah pada meningkatnya juga kinerja pada organisasi (Christo, 2023). Internet fasilitas kantor tidak seharusnya digunakan oleh pegawai untuk perilaku *cyberloafing* hingga mengganggu produktivitas. Perilaku *cyberloafing* pada pegawai semestinya dapat dikelola secara seimbang dan terkontrol oleh masing-masing pegawai dan organisasi agar tidak merugikan organisasi namun tetap memperhatikan kesejahteraan pegawai. Menurut Ardilasari dan Firmanto (2017), selain dampak negatif, *cyberloafing* juga memiliki dampak positif seperti meningkatkan kreativitas, menambah kebahagiaan dan juga menekan stres kerja. Sebaiknya jika karyawan ingin melakukan *cyberloafing* agar bisa memperhatikan batasan waktu, situasi yang tepat dan juga mengakses hal-hal yang bermanfaat seperti mengarah pada proses pembelajaran yang akan berguna bagi organisasi sehingga dampak penggunaan *cyberloafing* bisa berpengaruh positif di tempat kerja. Sehingga internet yang difasilitasi oleh kantor selain dapat membantu keefektifan operasional organisasi, teknologi internet juga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan

kinerja, memudahkan komunikasi, berbagi informasi, menumbuhkan kreatifitas, inspirasi, dan inovasi. Tersedianya internet diharapkan dapat mengoptimalkan beban perusahaan, mengefisiensi pelayanan servis dan memperpendek durasi produksi produk karena banyak perusahaan yang telah melakukan produksi maupun pelayanan kepada konsumen menggunakan internet (Sharma & Gupta, 2003).

Namun, hal tersebut tidak selaras dengan apa yang terjadi di lapangan. Penelitian yang dilakukan oleh Mirza dan Santoso (2019), ditemukan bahwa karyawan berada dalam kategori *cyberloafing* 15% tinggi, 63% sedang, dan 22% rendah. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja terlibat dalam perilaku *cyberloafing* yang dapat merugikan perusahaan. Lalu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Kaloko, Prihasari, dan Perdanakusuma (2022), narasumber sering melakukan perilaku *cyberloafing* diwaktu ketika pekerjaan sudah selesai sebesar 29,4%, menjelang jam pulang kerja sebesar 17,5%, lalu masing-masing 11,8% diwaktu saat mulai bekerja, pekerjaan sedikit, sepanjang jam kerja, hingga menjelang dan setelah jam istirahat kantor. Sisanya, 5,9% pada waktu tidak menemukan solusi ketika bekerja. Survey juga dilakukan pada penelitian Koay, Soh, & Chew (2017), menghasilkan data bahwa karyawan menggunakan jam kerjanya untuk melakukan *cyberloafing* sekitar 20 persen hingga 24 persen. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku *cyberloafing* selalu terjadi dan dilakukan oleh pegawai di masing-masing tempat bekerja.

Menurut data observasi yang telah dilakukan peneliti pada 5 Oktober 2024 terhadap lima pegawai di Kantor “X” (AHD, IS, FN, B dan S), menunjukkan hasil bahwa:

1. AHD dan IS mengerjakan tugas pekerjaannya sambil berkirim pesan daring (*Whatsapp*) kepada orang lain, tetapi pembahasannya bukan tentang pekerjaan. Observasi dilaksanakan 30 menit dan kurang lebih waktu 12 menit pada AHD dan 15 menit oleh IS digunakan untuk aktivitas bertukar pesan. Perilaku tersebut menghambat penyelesaian pekerjaan (laporan), sehingga memperlambat langkah selanjutnya dan dapat membuat penyusunan laporan akhir terlambat.
2. FN mengerjakan tugasnya sambil sesekali *scroll* media sosial seperti Instagram, Twitter dan sejenisnya untuk mendapatkan informasi terkini, baik tentang berita olahraga, berita politik, atau sekadar mendapatkan hiburan dari konten media sosial tersebut. Pada 30 menit observasi, sekitar 10 menit waktu digunakan tidak secara berturut-turut digunakan untuk penggunaan media sosialnya. Perilaku ini dapat menghilangkan fokus ketika bekerja, sulit berkonsentrasi, dan penyelesaian pekerjaan terhambat.
3. B dan S masih di jam kerja dan di sela-sela pekerjaannya, menggunakan gawainya untuk bermain *online game*. Pada observasi yang dilakukan, sekitar 20-25 menit digunakan untuk menyelesaikan 1 sesi *online game* tersebut. Dalam sehari, B dan S dapat bermain *online game* dalam beberapa sesi, sehingga terkadang ketika target *deadline* pekerjaan harus diselesaikan hari ini, menjadi terganggu dan dapat menjadikan perilaku lembur di kantor menjadi

kebiasaan demi menyelesaikan target. Perilaku tersebut menjadikan produktivitas tidak hanya menurun, tetapi dapat menjadi terhenti dalam satu hari kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat perilaku *cyberloafing* oleh pegawai di Kantor “X” dapat dikatakan masih cukup tinggi. Fasilitas internet kantor oleh pegawai tersebut tidak difungsikan untuk kepentingan pekerjaan tetapi untuk kepentingan pribadi seperti mengakses situs hiburan, bermain *online games*, dan berkitim pesan *online* yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Dari lima pegawai, seluruhnya menunjukkan tanda-tanda minimal satu aspek pada perilaku *cyberloafing* menurut Lim dan Teo (2005). AHD dan IS menunjukkan tanda-tanda perilaku *cyberloafing* pada aspek *emailing activities*. FN, B, dan S menunjukkan tanda-tanda perilaku *cyberloafing* pada aspek *browsing activities*.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti pada 5 Oktober 2024 dan 14 Maret 2025 oleh lima pegawai di Kantor “X”, yaitu kepada MR, MI, IR, TW, dan OL, yang mendapatkan hasil wawancara sebagai berikut:

1. MR mengungkapkan bahwa sangat sering menggunakan *handphone* untuk membuka media sosial seperti Instagram, status Whatsapp, *chatting* dengan teman-teman, dan lain-lain di sela-sela pekerjaan. *Chatting* dengan temannya lebih sering ke tidak terkait dengan pekerjaan. MR mengungkapkan tidak begitu suka mendengarkan musik di Youtube, mencari berita olahraga, hingga bermain *online game*. MR juga sama sekali tidak pernah menggunakan fasilitas internet kantor untuk melakukan judi *online* atau pinjaman *online*. Lalu

menurut MR, sangat memalukan ketika hal-hal berbau pornografi, pegawai mengaksesnya di jam kerja menggunakan fasilitas kantor.

2. MI mengungkapkan bahwa tidak begitu sering menggunakan *handphone*, maka dari itu MI sangat sulit untuk dihubungi rekan kerjanya di jam kerja. Selain dikarenakan beban kerjanya memang tinggi, MI merasa *handphone* hanya akan mengganggu fokus dan konsentrasinya. MI lebih banyak menggunakan komputer fasilitas kantor untuk melakukan pekerjaan. MI suka mendengarkan musik di Youtube, mendengarkan musik kesukaannya untuk menemani MI dalam melakukan pekerjaannya. MI merasa tidak terganggu fokusnya ketika bekerja sambil mendengarkan musik di Youtube. MI tidak suka mencari berita olahraga dan bermain *online game*. MI tidak pernah menggunakan fasilitas internet kantor untuk melakukan judi *online* atau pinjaman *online*. Lalu menurut MI, sangat tidak mungkin dirinya mengakses hal-hal berbau pornografi di jam kerja, mengingat pekerjaannya selalu menumpuk dan harus segera diselesaikan.
3. IR dan TW ketika diwawancarai bersama, mengungkapkan bahwa sangat sering menggunakan *handphone* di sela-sela jam kerjanya. IR dan TW sangat sering berkirim pesan dengan teman-temannya dengan obrolan diluar dari pekerjaannya. Bermain media sosial seperti Instagram, Twitter, *online game*, dan menonton video dari Youtube juga sering mereka lakukan. Berita olahraga sering mereka dapatkan dari bermain Twitter. IR dan TW tidak pernah ikut-ikutan judi *online* atau pinjaman *online*. Lalu menurut IR dan TW, sangat tidak

etis mengakses hal-hal berbau pornografi di kantor dan di jam kerja, itu adalah hal yang memalukan.

4. OL mengungkapkan bahwa sangat sering menggunakan *handphone* di sela-sela jam kerjanya. OL sering berkirim pesan dengan teman-teman diluar dari pembahasan tentang pekerjaannya. OL sering bermain media sosial seperti Instagram, Twitter, dan menonton video dari Youtube. OL tidak suka olahraga jadi tidak mengikuti berita olahraga. OL hobi menggunakan *online shop* dan menggunakan *paylater* dari *online shop* tersebut agar mendapatkan promo lebih banyak dan mendapatkan cicilan lebih murah. Untuk judi *online*, OL tidak pernah mencoba. Lalu menurut OL, mengakses hal-hal berbau pornografi seharusnya tidak ketika di kantor dan di jam kerja.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa beberapa pegawai menggunakan fasilitas internet dari kantor untuk membuka media sosial masing-masing seperti *Instagram*, *Whatsapp*, dan *Twitter*, melakukan tukar pesan secara daring dengan pegawai lain atau temannya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, melakukan kegiatan berbelanja *online*, hingga bermain *game online* pada saat mereka memiliki waktu luang atau disela-sela dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga sering menggunakan internet fasilitas kantor untuk *browsing* situs-situs berita, seperti berita olahraga yang tidak berkaitan terhadap pekerjaannya. Untuk menghindari kecurigaan dari pimpinan, aktivitas tersebut dilakukan oleh pegawai di balik meja kerja masing-masing. Hal tersebut dimaksudkan agar atasan akan mengira bahwa pegawai tersebut tetap terlihat sedang sibuk dengan pekerjaannya.

Dengan hasil observasi dan wawancara tersebut, dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa dari sepuluh pegawai di Kantor “X”, kesemuanya melakukan perilaku *cyberloafing* sesuai dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lim dan Teo (2005). Berarti pada pegawai di Kantor “X”, perilaku *cyberloafing* cukup tinggi. Terdapat permasalahan perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor “X”.

Perilaku *cyberloafing* tentu mempengaruhi kaitannya dengan kinerja karyawan pada organisasi. Tentunya perilaku *cyberloafing* akan sangat merugikan perusahaan. Dampak dari perilaku *cyberloafing* antara lain mengakibatkan menurunnya produktivitas sebanyak 30 persen hingga 40 persen. Selain itu perilaku *cyberloafing* juga dapat memunculkan biaya operasional organisasi setiap tahun hingga 54 miliar (Herdiati, Sujoso, & Hartanti, 2015). Menurut Patmawati (2023), Selain produktivitas, *cyberloafing* juga dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, indisipliner, PHK, gangguan komunikasi, serta masalah keamanan dalam sistem informasi. Penurunan konsentrasi, diakibatkan oleh pecahnya fokus ketika mengerjakan tugas kantor dan lalu mengecek *email* pribadi, membalas *chat*, atau melihat situs belanja *online*. Indisipliner, jelas terjadi ketika karyawan yang seharusnya disiplin dalam penggunaan waktu kerja, tetapi justru melakukan kegiatan pribadi. Sanksi PHK bisa menimpa karyawan apabila tindakan *cyberloafing* mengakibatkan dampak bocornya informasi penting perusahaan karena data akun milik perusahaan digunakan untuk kepentingan pribadi dan diretas pihak-pihak yang tidak berkepentingan. Gangguan komunikasi, terjadi apabila karyawan terlalu asyik dalam aktivitasnya di dunia maya, sehingga abai dalam berinteraksi dengan tim. Dengan demikian, banyak sekali dampak negatif/kerugian

yang diderita, baik oleh perusahaan maupun karyawan sendiri akibat perilaku *cyberloafing* ini. *Cyberloafing* dapat menjadi cara lain untuk mengabaikan pekerjaan menggunakan teknologi tanpa harus terlihat mondar-mandir oleh rekan kerja ataupun pimpinan, tetapi tetap terlihat siaga di meja kerja masing-masing sepanjang jam kerja. Kantor juga akan menaikkan pembiayaan penggunaan fasilitas internet dikarenakan kelebihan sumber daya komputasi yang selanjutnya bisa saja kecepatan internet semakin menurun. Dampak negatif yang timbul akibat dari perilaku *cyberloafing* yaitu menurunkan produktifitas dan kedisiplinan bagi pegawai, pelanggaran kerahasiaan dan kehilangan reputasi atau privasi pribadi bagi perusahaan, serta biaya bandwidth yang semakin membengkak (Weatherbee, 2010). Selain itu, kejahatan internet bisa terjadi atas penggunaan internet yang tidak diawasi, seperti judi *online*, pinjaman *online*, akses pornografi, ataupun pelecehan seksual (Henle & Blanchard, 2008). Menurut pendapat dari Özler dan Polat (2012), terdapat tiga faktor yang menyebabkan timbulnya perilaku *cyberloafing*, antara lain faktor individual, faktor organisasi, dan faktor situasional.

Wawancara kepada lima pegawai di Kantor “X” (MR, MI, IR, TW, dan OL) pada tanggal 5 Oktober 2024, mendapatkan data sebagai berikut:

1. MR dan MI mengungkapkan bahwa keduanya memiliki tuntutan dan beban kerja yang cukup tinggi. Terkadang *deadline* yang mereka rasakan kurang sehingga harus bekerja ekstra keras, tetapi secara umum mencukupi. MR dan MI tidak cukup untuk memiliki kontrol atas pekerjaannya, terkadang merasa kesulitan atas tumpukan pekerjaan yang dimiliki menyebabkan stres kerja. Tetapi, ketika MR dan MI memiliki kesulitan, pimpinan dan rekan kerja yang

lain selalu berkenan untuk membantu kesulitan tersebut. Atas hal-hal yang kurang mengenakan tersebut, harapannya ketika menggunakan fasilitas internet milik kantor untuk kepentingan pribadi, mencari hiburan, dapat meredakan stres kerja yang dirasakan.

2. TW mengungkapkan bahwa dirinya memiliki tuntutan kerja dan beban kerja yang tidak tinggi. Karena TW lebih banyak bekerja di lapangan dan keluar kantor, TW merasa tidak pernah dikejar *deadline* yang mepet. TW cukup memiliki kontrol atas pekerjaannya, sehingga TW jauh memiliki lebih banyak waktu luang di jam kerjanya. TW ketika menemui kesulitan, pimpinan dan rekan kerja sangat mudah diminta bantuan. Sehingga TW merasa karena beban kerja yang cenderung minim, stres kerja rendah, menjadikan kebosanan yang tingselalu bisa memanfaatkan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. TW merasa dengan pekerjaannya yang sering keluar kantor, itu sepanjang jalan adalah hiburan baginya, dan sangat jarang menggunakan *handphone* untuk membuka media sosial ataupun bermain *game online*. TW ketika membuka sosial media juga pastinya adalah untuk kepentingan pekerjaan.
3. OL dan IR mengungkapkan bahwa beban kerja dan tuntutan kerja yang diterima lumayan tinggi. OL dan IR lebih sering menemui kesulitan dalam bekerja, beruntung kuantitas pekerjaan yang diterima OL dan IR sedikit, sehingga OL dan IR memiliki cukup waktu dalam menyelesaikan satu hingga dua tugas. Tetapi, tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi tersebut menyebabkan OL dan IR sering mengalami stres kerja, merasa lelah, dan bosan. Sehingga untuk

meredakan stres kerja itu OL dan IR lebih banyak menggunakan *handphone* untuk bermain sosial media, belanja *online*, dan bertukar pesan dengan orang lain tetapi bukan membahas pekerjaan. Sampai nantinya ada rekan kerja yang membantunya dan menemukan solusi atas kesulitan dalam pekerjaannya.

Dari paparan wawancara terhadap 5 (lima) orang tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja dapat memacu pegawai dalam tinggi rendahnya perilaku *cyberloafing*. Pegawai dengan tuntutan kerja tinggi, *deadline* pekerjaan yang mepet, ataupun tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi, dapat mengakibatkan pegawai merasakan kebosanan dan mengalami stres kerja. Sehingga dalam upaya meredakan stres kerja tersebut, pegawai memilih menggunakan internet untuk kepentingan mencari hiburan dikarenakan praktis dan mudah untuk dilakukan, serta memiliki efek yang sangat baik untuk meredakan stres kerja mereka. Sebaliknya, ketika pegawai tidak dituntut tinggi dalam pekerjaannya, sehingga stres kerja dirasa rendah, maka perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai tersebut cenderung rendah.

Ketika pegawai mengalami stres kerja yang tinggi, ketika menggunakan fasilitas internet milik kantor untuk kepentingan pribadi seperti mencari hiburan, diharapkan dapat meredakan stres kerja yang dirasakan. Stres kerja tersebut diakibatkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang terus menerus menumpuk dan terkesan monoton yang membuat pegawai terasa bosan dan lelah. Pada akhirnya, mencari hiburan seperti *browsing*, membuka media sosial, hingga bermain *game online* adalah solusi yang murah dan mudah untuk meredakan rasa bosan dan stres kerja yang tinggi. Mencari hiburan lewat internet juga merupakan

cara termudah untuk melepaskan rasa stres sementara akibat pekerjaan yang tidak kunjung habis dan susah menemukan solusi atas kesulitan pada pekerjaannya.

Robbins (2002) memaparkan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan, sedangkan hasil yang ingin dicapai berada dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres kerja sering terjadi pada suatu organisasi/perusahaan, yang dirasakan hampir semua pegawai, baik pimpinan maupun pegawai nonpimpinan. Menurut Robbins (2002), terdapat tiga aspek pada stres kerja yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dirasakan pegawai. Ketika pegawai memperoleh pekerjaan yang memiliki tuntutan tinggi, bekerja secara terus-menerus dalam jangka waktu lama, beban pekerjaan yang berlebih, waktu yang diberikan terbatas, menemui kesulitan, tidak memiliki teman yang membantu kesulitannya, hingga karena memiliki kontrol atas pekerjaannya sendiri, dari hal itu pegawai akan merasakan stres kerja. Ketika pegawai mengalami stres kerja, maka dalam perilakunya akan berusaha melakukan sesuatu hal untuk meredakan stres kerja tersebut seperti istirahat sejenak dan mencari hiburan yang mudah dilakukan. Opsi hiburan yang mudah dan murah untuk dilakukan adalah bermain sosial media seperti *Instagram*, *Twitter*, dan bertukar pesan menggunakan *Whatsapp*, mengakses situs-situs di *website* seperti berita olahraga, menonton video pada *Youtube*, sekadar melihat produk belanja pada *online shop*, hingga menyempatkan waktunya untuk bermain *game online*. Disamping itu, ketersediaan akses internet dari kantor yang dapat digunakan oleh seluruh pegawai tentu

mendukung kegiatan tersebut dilakukan. Akhirnya perilaku yang muncul untuk mencari hiburan dalam rangka meredakan stres kerja yang dirasakan pegawai itulah yang disebut sebagai perilaku *cyberloafing*. Henle dan Blanchard (2008) melakukan penelitian yang hasilnya adalah perilaku *cyberloafing* dapat menjadi salah satu *coping stress* pada karyawan di tempat kerja. Perilaku *cyberloafing* dipilih untuk menjadi salah satu opsi dikarenakan merupakan cara termudah dan murah untuk mendapatkan hiburan dengan tanpa meninggalkan meja kerja masing-masing. Pegawai tetap mendapatkan hiburan sembari tetap tampak bekerja di meja kerjanya ketika dilihat oleh rekan kerja ataupun pimpinan. Hasil penelitian lain dari Şen, Tozlu Ateşoğlu, dan Özdemir (2016), mengungkapkan bahwa ketika stres kerja meningkat, maka *cyberloafing* untuk aktivitas *browsing* juga meningkat. Terdapat hubungan yang positif signifikan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* untuk aktivitas *browsing* untuk hiburan di jam kerja. Jika karyawan tidak mengalami stres kerja, maka *cyberloafing* akan cenderung menurun.

Dari penjelasan di atas, tampak bahwa jika seseorang mengalami stres kerja maka akan berusaha untuk menanggulangnya. Salah satu cara menangani stres kerja adalah dengan melakukan *cyberloafing*. Dapat diasumsikan bahwa stres kerja dan perilaku *cyberloafing* memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi tingkatan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengajukan rumusan masalah yaitu “Adakah hubungan yang signifikan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor “X”?”

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini diantaranya untuk memahami dan mengetahui hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing* pada pegawai di Kantor “X”.

2. Manfaat

a. Manfaat teoritis

Dapat memberikan sumbangsih terutama dalam bentuk karya ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Psikologi Industri dan Organisasi yang mempelajari tentang hubungan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing*.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Subjek

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat kepada pegawai terkait dengan pengetahuan bagaimana dampak perilaku *cyberloafing* yang dilakukannya kepada organisasi, sehingga pegawai dapat mengelola stres kerjanya dengan lebih baik.

2) Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk mengetahui bagaimana kondisi perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor “X”, sehingga dapat membuat kebijakan untuk memfasilitasi pengelolaan stres kerja pegawai yang lebih baik agar dapat meminimalisir dampak negatif dari perilaku *cyberloafing* yang terjadi pada pegawai, khususnya di Kantor “X”.