

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan internet merupakan perubahan paling signifikan yang membuka jalan bagi manusia untuk mendapatkan berbagai keuntungan dan kemudahan dalam kehidupan. Dalam dunia kerja, internet memiliki banyak manfaat dalam mendukung kegiatan proses bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, para karyawan bisa mengikuti perkembangan teknologi modern yang ada.

Dalam bidang pekerjaan atau bisnis, perkembangan internet ini telah mengubah cara perusahaan dalam menjalankan bisnis, baik pada tingkat lokal maupun global. Internet memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi, berinteraksi dengan klien atau konsumen, melakukan promosi produk atau jasa, hingga perekrutan karyawan. Selain itu, dalam meningkatkan performa karyawan, banyak perusahaan juga telah memanfaatkan fasilitas internet. Performa karyawan dapat meningkat melalui berbagai fasilitas yang diberikan internet dalam mempermudah kinerja karyawan

Internet memberikan manfaat besar dan dampak yang positif bagi perusahaan karyawan dengan karyawan, manajer dengan karyawan, direktur dengan manajer, dan sebagainya. Internet menyediakan aplikasi yang memungkinkan kita berkomunikasi secara dua arah seperti : layanan *chatting*, *e-mail*, *bulletin boards*, *newsgroups*. Dengan hal tersebut diharapkan komunikasi

akan berjalan dengan baik sehingga bisa terjalin kerjasama tim yang baik pula. Dan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan yaitu karyawan dapat mengerjakan berbagai jenis tugas dengan tanggung jawab penuh karena informasi yang dibutuhkan bisa segera didapatkan dengan mengakses jaringan internet.

Namun di sisi lain penggunaan internet memicu penurunan performa karyawan dalam sebuah perusahaan, sebagai karyawan menggunakan fasilitas internet di kantor untuk keperluan pribadinya, misalnya mengirim email ke sesama teman dalam jam kantor, chatting, membuka facebook di jam kantor dan bahkan yang sering kita lihat sekarang main game di jam kantor, maka kecendrungan karyawan untuk menggunakan internet sebagai tujuan hiburan dan tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat, hal ini dapat mengarah kepada perilaku kerja yang bersifat *counterproductive*, dimana kemalasan merupakan salah satu masalah utama di dalam perusahaan. Salah satu jenis kemalasan yang dapat dilakukan karyawan adalah perilaku *cyberloafing*.

Cyberloafing merupakan tindakan karyawan yang disengaja berupa penggunaan akses internet perusahaan untuk *browsing* situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Tindakan ini dilakukan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi karyawan. Teknologi yang digunakan ketika *browsing* ini dapat berasal dari perusahaan atau milik pribadi karyawan yang dibawanya saat bekerja (misalnya, *smartphone*, *iPad*, atau *laptop*). *Cyberloafing* merupakan masalah yang banyak di hadapi oleh perusahaan-perusahaan yang menggunakan computer dan internet dalam menjalankan aktifitasnya

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya *cyberloafing* pada karyawan, yaitu faktor organisasi, faktor situasional, dan faktor individual (Ozler & Polat, 2012). Faktor organisasi adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Faktor ini meliputi ada atau tidaknya peraturan perusahaan mengenai penggunaan internet, ada atau tidaknya konsekuensi tertentu dari perusahaan jika terjadi *cyberloafing*, norma sosial dalam perusahaan, dukungan manajerial (memberitahu karyawan mengenai penggunaan internet di tempat kerja), dan karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.

Faktor situasional juga akan mempengaruhi munculnya *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* biasanya terjadi apabila individu memiliki akses internet di tempat kerja, hal inilah yang memediasi munculnya perilaku tersebut (Weatherbee, 2010). Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan karyawan) dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi karyawan mengenai kontrol perusahaan terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan perusahaan (Ozler & Polat, 2012).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* adalah faktor individual. Faktor ini mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap karyawan terhadap internet, *habbits* (kebiasaan), faktor demografis, dan *trait* (sifat) personal karyawan. Ditinjau dari persepsi dan sikap karyawan terhadap internet, karyawan yang memiliki persepsi dan sikap positif terhadap internet cenderung menggunakan komputer untuk alasan pribadi (Lieberman, Gwendolyn, Katelyn & Laura, 2011). Karyawan yang merasa bahwa penggunaan internet mereka

bermanfaat bagi performansi kerja juga akan lebih mungkin terlibat dalam *cyberloafing* dibandingkan karyawan lain (Vitak, Crouse & Larouse, 2011).

Selain itu, dalam memprediksi munculnya perilaku *cyberloafing*, hubungan antara kebiasaan media (*media habit*) dengan *cyberloafing* memiliki peran yang penting. Apabila individu telah kecanduan internet, maka ia akan lebih mungkin melakukan *cyberloafing* di tempat kerja. Dan apabila ditinjau dari faktor demografis, Garrett dan Danziger (2008) menemukan bahwa status pekerjaan, persepsi otonomi di dalam tempat kerja, tingkat pemasukan (gaji), pendidikan, dan jenis kelamin menjadi prediktor penting terhadap perilaku *cyberloafing*.

Sedangkan apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), kontrol diri, harga diri, dan *locus of control* dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet karyawan. Setiap individu memiliki suatu mekanisme yang dapat membantu dirinya dalam mengatur dan mengarahkan perilaku, yang disebut dengan kontrol diri.

Menurut Goldfried & Marbaum (dalam Widyari, 2012), kontrol diri diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Sedangkan menurut Chaplinn(2006) kontrol diri adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri dalam artian kemampuan seseorang untuk menekan atau merintangi impuls-impuls atau tingkah laku impulsive. Kontrol diri

ini menyangkut seberapa kuat seseorang memegang nilai dan kepercayaan untuk dijadikan acuan ketika ia bertindak atau mengambil suatu keputusan.

Didalam kontrol diri ada beberapa aspek yang mempengaruhi seseorang agar dirinya dapat mengontrol dirinya dengan baik, terutama bagi karyawan PT. infomedia solusi humanika nusantara medan. Aspek-aspek tersebut seperti yang dikatakan oleh Averill (dalam Widyari, 2012) yang pertama adalah kontrol perilaku (*Behavioral control*), dimana kontrol perilaku merupakan kesiapan tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku ini terbagi menjadi dua komponen, yaitu mengatur pelaksanaan (*regulated administration*) dan kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*).

Aspek yang kedua kontrol kognitif (*Cognitive Control*), yaitu kemampuan individu untuk mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan. Aspek ini terdiri dari dua komponen, yaitu memperoleh informasi (*information gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*).

Aspek yang terakhir kontrol dalam mengambil keputusan (*decisional control*), yaitu kemampuan individu untuk memilih suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya. Kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan, atau

kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan. Dari ketiga aspek yang telah dijelaskan diatas maka seseorang dapat mengontrol diri dengan baik jika dirinya memiliki ketika aspek tersebut.

PT. Infomedia Solusi Humanika Nusantara Medan, merupakan sebuah perusahaan pada Telkom group. Telkom Group adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi di Indonesia. PT Telkom atau perseroan merupakan perusahaan informasi dan komunikasi serta penyediaan jasa dan jaringan telekomunikasi serta lengkap (*full servise and network provider*) yang terbesar diindonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang Telekomunikasi, Informasi, Media Dan Edutainment (TIME), selain itu, perusahaan ini memiliki jaringan internet dalam melaksanakan pekerjaan.

PT. Infomedia Solusi Humanika Nusantara Medan menggunakan internet tanpa batas karena perusahaan menggunakan internet untuk melaksanakan pekerjaan. Bahkan untuk melakukan absensi dilakukan dengan *login* menggunakan internet. Situasi menggunakan internet tanpa batas tersebut memungkinkan karyawan menggunakan internet sebagai tujuan hiburan dan tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat, hal ini disebut dengan perilaku *cyberloafing*.

Hal ini dapat dilihat dari fenomena perilaku *cyberloafing* yang terjadi pada karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Nusantara Medan. Dapat dilihat bahwa ada beberapa karyawan yang melakuka tindakan yang disengaja berupa penggunaan akses internet perusahaan hanya untuk kepentingan pribadi yang

tidak berkaitan dengan pekerjaan, misalnya *browsing*, mengirim *email* ke sesama teman, *chatting*, membuka *facebook* dan bahkan ada karyawan yang bermain *game* di jam kantor, serta mengunduh *file* (berkas) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, akan tetapi ada juga karyawan yang fokus dalam pekerjaannya dan tidak menggunakan internet pada saat jam kantor.

Berdasarkan hasil observasi ketika mendatangi PT. Infomedia Solusi Humanika Nusantara Medan, beberapa pegawai terlihat menggunakan internet untuk bermain *online game* atau membuka media sosial (*Facebook*). Namun, beberapa pegawai lain tetap terlihat fokus bekerja. Apabila pegawai tidak memiliki kontrol diri yang baik, maka perhatian mereka mudah beralih kepada hal-hal yang lebih menyenangkan, seperti membuka media sosial atau bermain *online game*.

Berdasarkan uraian-uraian diatas serta dengan melihat fenomena yang ada, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Nusantara Medan.

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian masalah yang akan dibahas atau diteliti perlu ditetapkan dan dirumuskan terlebih dahulu. Hal ini merupakan langkah yang sangat menentukan sekali dalam penelitian itu sendiri. Dari uraian diatas dapat diketahui pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, adalah hubungan

kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. infomedia solusi humanika nusantara medan.

Cyberloafing merupakan segala tindakan yang disengaja karyawan menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi karyawan. Teknologi yang digunakan ketika *browsing* ini dapat berasal dari perusahaan atau milik pribadi karyawan yang dibawanya pada saat bekerja, misalnya, *smartphone, iPad, atau laptop*. Salah satu jenis kemalasan yang dilakukan karyawan adalah perilaku *cyberloafing*, beberapa contoh perilaku *Cyberloafing* karyawan seperti belanja *online*, browsing situs-situs hiburan, terlibat dalam jejaring sosial, mengirim dan menerima *email* pribadi, serta mengunduh *file* (berkas) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah kontrol diri karyawan. Kontrol diri merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk mengontrol pikiran, perasaan dan perilaku yang menyimpang, di mana individu mampu untuk mengatur, membimbing dan mengarah perilakunya sendiri melalui pertimbangan yang baik. Kemudian kontrol diri juga didukung oleh beberapa aspek yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol pengambilan keputusan.

Kontrol diri dapat memengaruhi perilaku *cyberloafing* seperti yang terjadi di PT. infomedia solusi humanika nusantara Medan. setelah dilakukan pra survey oleh peneliti karyawan yang memiliki kontrol diri yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor, seperti perilaku *cyberloafing*, sedangkan karyawan yang memiliki kontrol diri yang rendah dia akan

kecenderungan lebih besar melakukan perilaku menyimpang di kantor. Ada beberapa pegawai terlihat menggunakan internet untuk kepentingan pribadinya misalnya bermain *game online* atau membuka media sosial (*Facebook*). Namun, beberapa pegawai lain tetap terlihat fokus bekerja. Apabila pegawai tidak memiliki kontrol diri yang baik, maka perhatian mereka mudah beralih kepada hal-hal yang lebih menyenangkan, seperti membuka media social, *browsing* atau bermain *game online*.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengidentifikasi bahwa adanya hubungan antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. infomedia solusi humanika nusantara medan.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. infomedia solusi humanika nusantara Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. infomedia solusi humanika nusantara Medan

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dengan kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Nusantara Medan

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki dua manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya temuan pada bidang Psikologi Industri-Organisasi mengenai *cyberloafing* dan kaitannya dengan kontrol diri.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi lembaga tempat penelitian, yakni PT. Infomedia solusi humanika nusantara medan dapat memberikan kontribusi, khususnya bagi karyawan dapat mengontrol dirinya dengan perilaku *cyberloafing*.