

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Karyawan dalam UU Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang laki-laki maupun wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik luar maupun dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mampu bekerja berarti mampu melakukan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Widjaja (2006) berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan di lembaga- lembaga pemerintahan.

Karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dalam melakukan pekerjaannya mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta (Musaneff, 1984).

Karyawan adalah aset yang merupakan penggerak utama dari setiap organisasi dan tanpa mereka organisasi atau perusahaan tidak pernah menjadi berarti karena karyawan merupakan investasi bukan pengeluaran. Karyawan merupakan pribadi yang tinggi, jauh lebih tinggi dari mesin dan alat produksi lainnya dan karyawan adalah orang-orang profesional yang tidak mudah digantikan, karena menggantikan seorang tenaga profesional akan sangat merugikan baik dari segi finansial, waktu dan energi. Karyawan itu adalah wajah dari perusahaan (tokoh masyarakat. 2012).

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, karyawan adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang bekerja (baik mental maupun pikiran) di perusahaan baik itu swasta maupun pemerintahan dalam hal menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut.

## **B. *Cyberloafing***

### **1. *Pengertian Cyberloafing***

Internet telah menjadi umum bagi karyawan sehingga karyawan cenderung menggunakan internet sebagai hiburan dan bertujuan melakukan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Blanchard & Henle, 2008).

Block (2001) berpendapat bahwa *cyberloafing* merupakan karyawan yang melaksanakan aktifitas internet *non-business* di jam kantor menggunakan sumber daya perusahaan.

Lim, Teo, dan Loo (2002) menyebutkan segala tindakan disengaja karyawan menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk

*browsing* situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan untuk tujuan pribadi dan aktivitas memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) *email* pribadi sebagai penyalahgunaan internet. Segala aktivitas tersebut disebut dengan istilah *cyberloafing*. Kedua aktivitas itu (seperti *browsing* atau memeriksa *email*) merupakan penggunaan waktu yang tidak produktif karena menurunkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

Perilaku *cyberloafing* ini dapat dikatakan sama dengan istilah *personal web usage at work* (penggunaan jaringan pribadi saat bekerja) yang diungkapkan oleh Anadarajan dan Simmers (2004). *Personal web usage at work* merupakan segala bentuk perilaku *online web* yang dilakukan oleh karyawan secara sengaja selama jam kerja dengan menggunakan berbagai sumber daya organisasi untuk aktivitas selain dari keperluan pekerjaan yang ditentukan. Sumber daya organisasi yang dimaksud tidak hanya berupa jaringan maupun server perusahaan, tetapi juga penggunaan komputer dan waktu karyawan yang seharusnya menjadi sumber daya milik perusahaan.

Sedangkan menurut Blanchard dan Henle (2008), *cyberloafing* merupakan penggunaan fasilitas internet dan *email* perusahaan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan secara disengaja oleh karyawan saat bekerja. Askew (2012) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku yang terjadi ketika karyawan menggunakan berbagai jenis komputer (seperti *desktop*, *cell-phone*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di

mana *supervisor* karyawan tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan segala bentuk perilaku karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (tujuan pribadi) di saat jam kerja.

## 2. Aspek-Aspek *Cyberloafing*.

Lim dan Teo (2005) membagi *cyberloafing* menjadi dua aspek yaitu:

### a. *Emailing Activities* (Aktivitas *Email*)

Tipe *cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan *email* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (tujuan pribadi) saat jam kerja. Contoh perilaku dari tipe *cyberloafing* ini adalah memeriksa, membaca, maupun menerima *email* pribadi.

### b. *Browsing Activities* (Aktivitas *Browsing*)

Tipe *cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan akses internet perusahaan untuk *browsing* situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Contoh perilaku dari tipe *cyberloafing* ini adalah *browsing* situs olahraga, situs berita, maupun situs khusus dewasa.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *cyberloafing* terdiri dari dua aspek, yaitu *Emailing Activities* (Aktivitas *Email*) dan *Browsing Activities* (Aktivitas *Browsing*).

Sedangkan Blanchard dan Henle (2008) membagi *cyberloafing* ke dalam dua aspek yaitu:

a. *Minor Cyberloafing*

*Minor cyberloafing* merupakan tipe *cyberloafing* di mana karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Minor cyberloafing* terdiri dari penggunaan *email* atau *browsing* situs hiburan. Beberapa contoh *minor cyberloafing* adalah mengirim dan menerima *email* pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial (seperti Twitter atau Facebook), serta berbelanja *online*. Dengan kata lain, *minor cyberloafing* mirip dengan perilaku umum lain yang tidak sepenuhnya ditoleransi di tempat kerja, seperti mengangkat telfon pribadi atau mengobrol hal-hal yang bersifat pribadi saat sedang bekerja.

b. *Serious Cyberloafing*

*Serious cyberloafing* merupakan tipe *cyberloafing* di mana karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Beberapa contoh perilaku dari *serious cyberloafing* adalah judi *online*, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi (Case & Young, 2002).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *cyberloafing* terdiri dari dua aspek, yaitu *Minor Cyberloafing* dan *Serious cyberloafing*.

### 3. Jenis-Jenis Perilaku *Cyberloafing*

Li dan Chung (2006) membagi perilaku *cyberloafing* menjadi empat, yaitu:

- a. Aktifitas sosial yaitu penggunaan internet untuk berkomunikasi dengan teman. Aktifitas sosial yang melibatkan pengekspresian diri (facebook, twitter, dll) atau berbagi informasi via *blog* (*blogger*).
- b. Aktifitas informasi yaitu menggunakan internet untuk mendapatkan informasi. Aktifitas informasional yang terdiri dari pencarian informasi seperti *website* berita.
- c. Aktifitas kenikmatan yaitu internet untuk menghibur. Aktifitas kesenangan yang terdiri dari aktifitas bermain permainan *online* atau mengunduh musik (youtube) atau *software* (Torrent-site) untuk tujuan kesenangan.
- d. Aktifitas emosi virtual yaitu sisa dari aktifitas *online* internet lainnya seperti berjudi atau berkencan. Aktifitas emosi virtual mendeskripsikan aktifitas *online* yang tidak dapat dikategorisasikan dengan aktifitas lainnya seperti berbelanja *online* atau mencari pacar *online*.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis Perilaku *Cyberloafing*, yaitu aktifitas sosial, aktifitas informasi, aktifitas kenikmatan, aktifitas emosi virtual.

#### 4. Faktor-Faktor Penyebab *Cyberloafing*

Menurut Ozler dan Polat (2012), terdapat tiga faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*. Ketiga faktor itu adalah sebagai berikut :

##### a. Faktor Individual

Faktor individual berpengaruh terhadap muncul atau tidaknya perilaku *cyberloafing*. Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain :

##### 1. Persepsi dan Sikap

Individu yang memiliki sikap positif terhadap komputer lebih mungkin menggunakan komputer kantor untuk alasan pribadi. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara sikap mendukung terhadap *cyberloafing* dengan perilaku *cyberloafing* (Lieberman, Gwendolyn, Katelyn & Laura, 2011). Individu yang merasa bahwa penggunaan internet mereka menguntungkan bagi performansi kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku *cyberloafing* (Vitak, Crouse & Larouse, 2011).

##### 2. Sifat Pribadi

Perilaku individu pengguna internet akan menunjukkan berbagai motif psikologis yang dimiliki oleh individu tersebut. Trait pribadi seperti *shyness* (rasa malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), kontrol diri, harga diri, dan *locus of control* mungkin dapat mempengaruhi bentuk penggunaan internet

individu. Bentuk penggunaan internet yang dimaksud adalah kecenderungan individu mengalami kecanduan atau penyalahgunaan internet (Johnson & Culpa, 2007).

### 3. Kebiasaan dan Adiksi Internet

Kebiasaan mengacu pada serangkaian situasi-perilaku otomatis sehingga terjadi tanpa disadari atau tanpa pertimbangan untuk merespon isyarat-isyarat khusus di lingkungan (Woon & Pee, 2004). Lebih dari 50% perilaku media diperkirakan merupakan sebuah kebiasaan (LaRose, 2010).

### 4. Faktor Demografis

Beberapa faktor demografis seperti status pekerjaan, persepsi otonomi di dalam tempat kerja, tingkat gaji, pendidikan, dan jenis kelamin merupakan prediktor penting dari *cyberloafing* (Garrett & Danziger, 2008).

### 5. Keinginan untuk Terlibat, Norma Sosial, dan Kode Etik Personal

Persepsi individu mengenai larangan etis terhadap *cyberloafing* berhubungan negatif dengan penerimaan terhadap *cyberloafing* itu sendiri. Namun sebaliknya, hal itu berhubungan positif dengan keinginan seseorang untuk melakukan *cyberloafing*. Selain itu, keyakinan normatif individu (misalnya, *cyberloafing* itu tidak benar secara moral) mengurangi keinginan untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* (Vitak, Crouse & Larouse, 2011).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu faktor individual terdiri dari sikap, pribadi, kebiasaan, serta faktor demografis seperti status pekerjaan, persepsi otonomi di dalam tempat kerja, tingkat gaji, pendidikan, dan jenis kelamin.

b. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Beberapa faktor organisasi tersebut yaitu :

1. Pembatasan Penggunaan Internet

Perusahaan dapat membatasi penggunaan komputer saat bekerja melalui kebijakan perusahaan atau pencegahan penggunaan teknologi di kantor. Hal ini dapat mengurangi kesempatan karyawan menggunakan internet untuk tujuan pribadi, sehingga perusahaan dapat meningkatkan regulasi diri karyawan (Garrett & Danziger, 2008).

2. Hasil yang Diharapkan

Ketika karyawan memilih *online* untuk tujuan pribadi saat bekerja, ia memiliki harapan tertentu bahwa perilaku itu dapat memenuhi kebutuhannya dan dapat membuat dirinya terhindar dari konsekuensi negatif (Garrett & Danziger, 2008).

### 3. Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial terhadap penggunaan internet saat bekerja tanpa menjelaskan bagaimana menggunakan fasilitas tersebut malah dapat meningkatkan penggunaan internet untuk tujuan pribadi. Dukungan ini dapat disalahartikan oleh karyawan sebagai sebuah dukungan terhadap semua tipe penggunaan internet, sehingga memunculkan perilaku *cyberloafing*.

### 4. Pandangan Rekan Kerja tentang Norma *Cyberloafing*

Blau (2006) mengatakan bahwa karyawan melihat rekan kerjanya sebagai *role model* (panutan) dalam organisasi, sehingga perilaku *cyberloafing* ini dipelajari dengan mengikuti perilaku yang dilihatnya dalam lingkungan organisasi. Individu yang mengetahui bahwa rekan kerjanya juga melakukan *cyberloafing*, akan lebih mungkin untuk melakukan *cyberloafing* (Weatherbee, 2010).

### 5. Sikap Kerja Karyawan

Perilaku *cyberloafing* merupakan respon emosional karyawan terhadap pengalaman kerja yang membuatnya frustrasi, sehingga dapat diterima bahwa sikap kerja mempengaruhi *cyberloafing* (Lieberman, Gwendolyn, Katelyn & Laura, 2011). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa karyawan lebih mungkin terlibat dalam perilaku menyimpang ketika memiliki sikap kerja yang tidak menyenangkan (Garrett

& Danziger, 2008). Sikap kerja karyawan ini terdiri dari tiga bagian yaitu :

a. *Injustice* (Ketidakadilan)

Lim (2002) menemukan bahwa ketika karyawan mempersepsikan dirinya berada dalam ketidakadilan dalam bekerja, maka salah satu caranya untuk menyeimbangkan hal tersebut adalah dengan melakukan *cyberloafing*.

b. Komitmen Kerja

Dalam membentuk penggunaan internet di tempat kerja, komitmen memiliki peran penting karena dapat mempengaruhi dampak yang diharapkan. Karyawan yang terikat secara emosional dengan organisasi dan pekerjaannya cenderung merasa bahwa *cyberloafing* tidak sesuai dengan rutinitas kerja, sehingga mereka akan lebih jarang melakukan *cyberloafing*.

c. Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan lebih positif terhadap penyalahgunaan internet. Sedangkan Stanton (2002) menemukan bahwa karyawan yang cenderung menjadi sangat puas adalah karyawan yang sering menyalahgunakan internet.

## 6. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan tertentu akan mengarah pada perilaku *cyberloafing* dengan tujuan untuk meningkatkan kreativitas atau melepas kebosanan. Dengan kata lain, pekerjaan yang kreatif akan memiliki lebih banyak tuntutan dan tidak membosankan, sehingga karyawan akan lebih jarang melakukan *cyberloafing*.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa factor penyebab munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu factor organisasi terdiri dari , pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan karyawan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja terdiri dari 3 bagian yaitu komitmen, kepuasan dan karakteristik pekerjaan.

### c. Faktor Situasional

Perilaku penyimpangan internet biasanya terjadi ketika karyawan memiliki akses terhadap internet di tempat kerja, sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini (Weatherbee, 2010). Penelitian menunjukkan bahwa kedekatan jarak secara fisik dengan *supervisor* secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hal ini dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kontrol organisasi. Lebih jauh lagi, adanya kebijakan formal organisasi dan sanksi atas perilaku *cyberloafing* juga dapat mengurangi perilaku *cyberloafing*.

Dari uraian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* di atas, maka penelitian ini akan berfokus pada faktor individual yaitu sifat pribadi karyawan berupa kontrol diri sebagai salah satu variabel penelitian.

### **C. Kontrol Diri**

Kontrol diri merupakan salah satu fungsi pusat yang berada dalam diri individu. Kontrol diri dapat dikembangkan dan digunakan oleh individu untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan. Pengaruh kontrol diri terhadap timbulnya tingkah laku dianggap cukup besar, karena salah satu hasil proses pengontrolan diri seseorang adalah tingkah laku yang tampak (Zulkarnain, 2002).

#### **1. Pengertian Kontrol Diri**

Goldfried & Marbaum (1973) menyatakan bahwa kontrol diri diartikan sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi positif. Hal ini sejalan dengan definisi yang diungkapkan oleh

Chaplin (2002), menyatakan bahwa kontrol diri adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri, kemampuan untuk menekan atau merintangikan impuls-impuls atau tingkah laku impulsif. Kemudian Kazdin (dalam Fadhlina, 2012) menambahkan bahwa kontrol diri diperlukan guna membantu individu dalam mengatasi kemampuannya yang terbatas dan membantu mengatasi berbagai hal merugikan yang dimungkinkan berasal dari luar.

Sedangkan menurut Bauimester (2002), kontrol diri mengacu pada kapasitas untuk mengubah atau mengarahkan respon individu, termasuk pikiran, emosi, dan tindakan secara sadar, terutama mengendalikan impuls dan melawan godaan. Papalia, Olds, dan Feldman (2004) mengartikan kontrol diri sebagai kemampuan individu untuk menyesuaikan tingkah laku dengan apa yang dianggap diterima secara sosial oleh masyarakat.

Kontrol diri merupakan kekuatan moral yang secara sementara menghentikan tindakan yang berbahaya. Kontrol diri juga merupakan kemampuan tubuh dan pikiran untuk melakukan apa yang semestinya dilakukan. Inilah yang membuat kita mampu mengambil pilihan yang tepat ketika menghadapi godaan, walaupun pada saat itu muncul pikiran dan ide buruk dipikiran kita. Kontrol diri membuat kita memikirkan pa yang akan terjadi jika kita mengambil pilihan yang berbahaya. Kontrol diri menjauhkan kita dari persoalan dan membantu kita bertindak tepat (Borba, 2008).

Sejalan dengan itu Ghuftron (dalam widyari, 2012) menyatakan bahwa kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya, selain itu juga kemampuan mengontrol dan mengelola factor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecendrungan menarik perhatian, keinginan merubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain dan menutupi perasaanya.

Kontrol diri juga sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu yang dapat membawa individu kearah konsekuensi positif. Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan. Kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu (Golfried dan Marbaum dalam Widyari, 2012).

Selain itu Harter (dalam widyari, 2012) juga menambahkan bahwa dalam diri seseorang terdapat suatu system pengaturan diri (*self-regulation*) yang memusatkan perhatian pada pengontrola diri (*self-control*). Proses pengontrolan diri ini menjelaskan bagai mana diri (*self*) mengatur dan mengendalikan perilaku dalam menjalani kehidupan sesuai dengan kemampuan individu mampu mengendalikan perilaku. Jika individu mampu mengendalikan perilakunya dengan baik maka seseorang tersebut akan dapat menjalani kehidupan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kontrol diri merupakan kemampuan membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk-bentuk perilaku melalui pertimbangan kognitif sehingga dapat membawa kearah konsekuensi positif.

## **2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kontrol Diri**

Sebagaimana faktor psikologis lainnya, kontrol diri dipengaruhi pula oleh beberapa faktor. Secara garis bsar faktor yang mempengaruhi kontrol diri terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal.

- 
- a. Faktor eksternal diantaranya adalah lingkungan keluarga (Hurlock,1992), dalam lingkungan keluarga terutama orangtua akan menentukan bagaimana kemampuan mengontrol diri seseorang. Bila orangtua menerapkan kepada anaknya sikap disiplin secara intens sejak dini, dan orangtua yang bersikap konsisten terhadap semua konsekuensi yang dilakukan anak bila ia menyimpang dari yang sudah ditetapkan, maka sikap konsistensi inilah yang akan diinternalisasi oleh anak dan kemudian akan menjadi kontrol diri baginya.
- b. Faktor internal yang turut adil dalam kemampuan diri adalah usia. Semakin bertambah usia seseorang maka semakin baik kemampuan mengontrol diri orang tersebut (Newman, dalam Verawati, 2001). Faktor internal lainnya adalah kematangan (hurlock, 1992) dan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan adalah kesadaran agama (Yusuf,2001). Kesadaran beragama dapat membawa seseorang untuk memiliki kematangan beragama. Individu yang memiliki kematangan beragama akan berperilaku hidup terkontrol dan terarah dalam menjalani kehiduannya.

Selain faktor eksternal dan faktor internal yang mempengaruhi kontrol diri, ada beberapa faktor lain, yaitu : faktor orientasi religus, pola asuh orangtua dan faktor kognitif.

a. Faktor orientasi religius

Bergin (dalam Huroniyah, 2004) berpendapat bahwa orientasi religius dapat memiliki beberapa konsekuensi positif, termasuk terhadap variabel kepribadian seperti kecemasan, kontrol diri, keyakinan irasional, depresi, affect dan sifat kepribadian lain. Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clain (dalam Huroniyah, 2004) menunjukkan bahwa orientasi religius berkorelasi positif dengan kontrol diri, disamping itu, penelitian tersebut juga menunjukkan adanya hubungan orientasi religius dengan kepribadian positif.

b. Faktor pola asuh orang tua

Beberapa penelitian membuktikan adanya pengaruh pola asuh orang tua terhadap kontrol diri anak. Menurut Hurlock (1992) bahwa disiplin yang diterapkan orangtua kepada anak merupakan hal penting dalam kehidupan karena dapat mengembangkan *self control* dan *self direction*, sehingga seseorang dapat bertanggung jawab dengan baik terhadap tindakan yang dilakukannya.

Elkind dan Weiner (1989) menyatakan bahwa bagaimana besar pertimbangan social dan kontrol diri dibentuk oleh disiplin orang tua pada anak dan contoh-contoh yang mereka berikan. Seseorang dapat memiliki kontrol diri yang rendah apabila orangtua menegaskan disiplin yang bersifat otoriter atau hukuman. Baumrind (dalam Kail dan Nelson, 1993) menjelaskan bahwa orangtua yang

bersikap otoriter selalu mengontrol anak untuk mendapatkan kepatuhan segera maupun jangka panjang. Kepatuhan sering ditegakkan oleh orangtua dengan berbagai jalan seiring dengan hukuman fisik atau kekerasan lain. Orangtua jarang memberikan keterangan mengenai aturan-aturan maupun larangan.

Menurut Feldman dan Wenzel (dalam Kail dan Nelson, 1993) bahwa orangtua yang otoriter selalu mendikte anak untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan orangtua yang mengontrol anak terus menerus, maka anak akan kehilangan kesempatan atau dorongan menginternalisasi kontrol dalam dirinya. Penelitian yang dilakukan oleh Silverman dan Raqusa (dalam Kail dan Nelson, 1993) mendapatkan adanya korelasi sebesar 0,43 antara dorongan orangtua agar anak mandiri dengan kemampuan anak dalam mengendalikan diri dengan stimulasi yang diberikan

c. Faktor kognitif

Faktor kognitif memberikan sumbangan terhadap kemampuan mengontrol diri individu. Menurut Elkin dan Weiner (dalam Fadhlina, 2012) bahwa individu tidak dilahirkan dalam konsep benar dan salah satu dalam suatu pemahaman tentang perilakunya yang diperbolehkan dan dilarang.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor mempengaruhi kontrol diri adalah faktor eksternal dan internal.

Termasuk sebagai faktor internal adalah faktor orientasi religious dan faktor kognitif, sementara pola asuh orangtua termasuk sebagai faktor eksternal

### 3. Aspek-aspek Kontrol Diri

Menurut Averill (dalam Widyari, 2012), terdapat 3 aspek kontrol diri, yaitu

- a. Kontrol perilaku (*Behavioral control*), merupakan kesiapan atau 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*). Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan, dirinya sendiri atau sesuatu diluar dirinya. Individu yang kemampuan mengontrol dirinya baik akan mampu mengatur perilaku dengan menggunakan kemampuan dirinya dan bila tidak mampu individu akan menggunakan sumber eksternal. Kemampuan mengatur stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan, yaitu mencegah atau menjauhi stimulus, menempatkan tenggang waktu di antara rangkaian stimulus yang sedang berlangsung, menghentikan stimulus sebelum waktunya berakhir, dan membatasi intensitasnya.

b. Kontrol Kognitif (*Cognitive Control*), yaitu kemampuan individu untuk mengolah informasi (*information gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*). Informasi yang dimiliki oleh individu mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan. Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif secara subjektif.

c. 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.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga tipe kontrol diri, yaitu *behaviour control* (kontrol perilaku), *cognitive control* (kontrol kognitif), dan kontrol dalam mengambil keputusan (*decisional control*).

#### **4. Ciri- Ciri Kontrol Diri**

Menurut goldfried (1973) ciri-ciri kontrol diri adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan untuk mengontrol perilaku atau tingkah aku impulsive yang ditandai dengan kemampuan menghadapi stimulus yang tidak

diinginkan dengan cara mencegah atau menjauhi stimulus, merapatkan tenggang waktu diantara stimulus sebelum berakhir dan membatasi intensitas stimulus, kemampuan membuat perencanaan dalam hidup, mampu mengatasi frustrasi dan ledakan emosi serta kemampuan untuk menentukan siapa yang mengendalikan perilaku. Dalam hal ini bila individu tidak mampu mengontrol dirinya sendiri, maka individu menggunakan factor eksternal

- b. Menunda kepuasan dengan segera untuk keberhasilan mengatur perilaku dengan mencapai sesuatu yang lebih berharga atau lebih diterima dalam masyarakat
- c. Mengantisipasi peristiwa, yaitu kemampuan untuk mengantisipasi keadaan melalui berbagai pertimbangan secara relative objektif. Hal ini didukung dengan adanya informasi yang dimiliki individu
- d. Mengambil keputusan, yaitu kemampuan untuk memilih suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disengaja

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kontrol diri, yaitu Kemampuan untuk mengontrol perilaku atau tingkah aku impulsive yang ditandai dengan kemampuan menghadapi stimulus yang tidak diinginkan, Menunda kepuasan, Mengantisipasi peristiwa dan Mengambil keputusan.

#### **D. Hubungan Kontrol Diri Terhadap 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*).

Salah satu fenomena yang sering terjadi yaitu penggunaan fasilitas internet di tempat kerja, sebagai karyawan menggunakan fasilitas internet di kantor untuk kepentingan pribadinya, misalnya 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, namun ada juga karyawan yang fokus dalam pekerjaannya dan tidak menggunakan internet pada saat jam kantor.

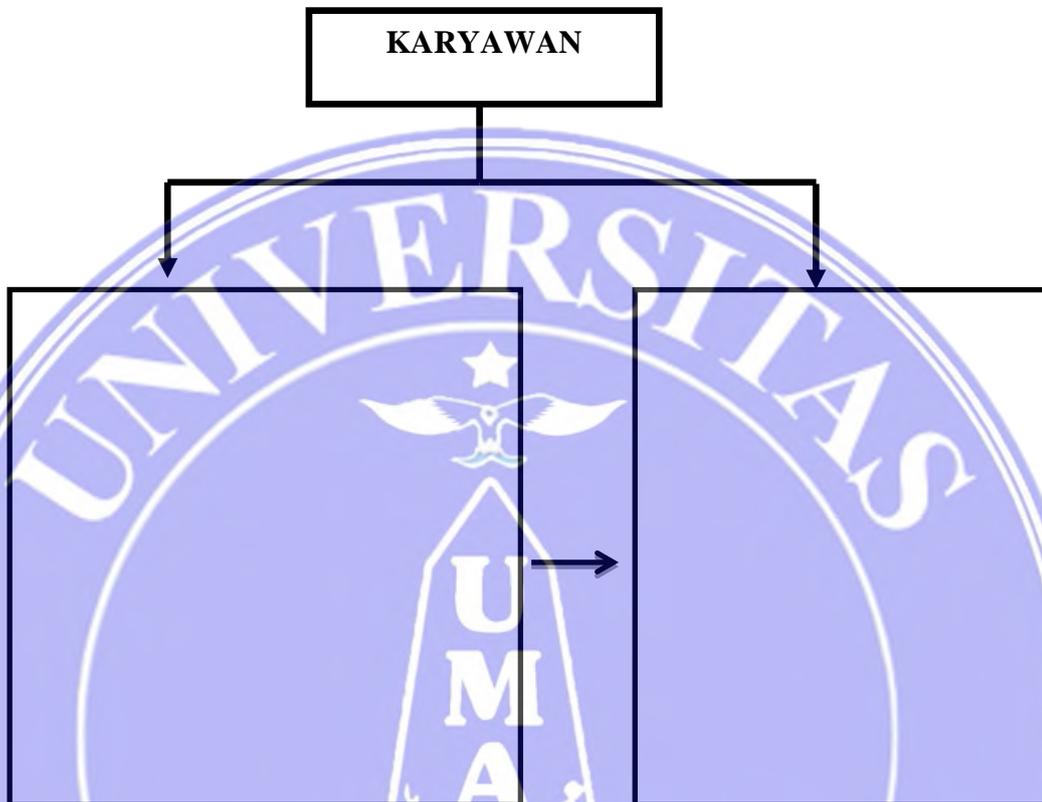
Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah sifat pribadi karyawan (Ozler & Polat, 2012), yaitu kontrol diri.

Golfried dan Marbaum (dalam Widyari, 2012). Kontrol yaitu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu yang dapat membawa individu kearah konsekuensi positif. Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan. Kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu.

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, seperti *browsing*, membuka media social bermain *game online* pada saat jam kantor. Hal ini juga dapat terjadi jika karyawan dituntut akan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pemenuhan tanggung jawab yang jauh lebih kompleks dan variatif dalam batas waktu dan standar kualitas yang telah ditetapkan pada sebagian karyawan, dirasakan sebagai sebuah tekanan secara psikis dan psikologis. Dengan kondisi demikian, maka terjadi adalah perilaku *Cyberloafing*.

Pernyataan ini diperkuat oleh Swanepoel (2012) menunjukkan bahwa kekuatan karakter karyawan seperti kontrol diri dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kontrol diri dan integritas yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor. Hasil penelitian tersebut mendukung bahwa kontrol diri dapat menentukan kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja, seperti perilaku *cyberloafing*.

### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada hubungan negatif antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing*. Dengan asumsi semakin rendah kontrol diri yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*, sebaliknya semakin tinggi kontrol diri yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*.