BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penggunaan media online untuk mengikuti perkembangan dunia adalah cara manusia beradaptasi sebagai makhluk yang haus akan informasi, dan sebagai cara untuk menunjukkan keberadaan sosialnya. Teknologi komunikasi sangat peranan utama dalam masyarakat *modern*, berfungsi dalam pengiriman dan penerimaan informasi. Dengan itu, proses sosial saat ini bergantung dengan jaringan informasi *online* sebagai sumber dan saluran utama informasi (Pangalila, 2024).

Berdasarkan survei terbaru oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2023, internet semakin merajalela di Indonesia dengan lebih dari 215,63 juta pengguna, mewakili sekitar 78,19% dari total populasi 275,77 juta jiwa. Hal ini menunjukkan peningkatan signifikan sebesar 1,17% dari *survei* sebelumnya (Dianti, 2017).

Penggunaan internet yang luas terjadi karena internet bisa memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat. Internet memberikan kemudahan dalam mengakses informasi, mendukung efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan serta memenuhi kebutuhan pribadi seperti menjalin hubungan *interpersonal* dan berhubungan dengan orang serta kelompok lain (Santoso, 2019).

Internet merupakan bagian tak terpisahkan dari masyarakat saat ini. Kemudahan yang ditawarkan oleh internet dalam kegiatan sehari-hari telah membuat masyarakat terbiasa hidup bersama internet, bahkan menganggapnya sebagai kebutuhan pokok yang sulit untuk ditinggalkan. Kemajuan internet membuka peluang bagi masyarakat untuk mendapatkan manfaat dan kemudahan dalam dunia kerja. Pertumbuhan teknologi, informasi, dan komunikasi yang terus berkembang bersama dengan kebutuhan akan informasi yang cepat, menjadikan internet sangat penting dalam mempermudah berbagai pekerjaan (Andini, 2023).

Adanya kemudahan tersebut diharapkan bahwa pegawai dapat meningkatkan kecerdasan kerja dan mempercepat tempo kerja mereka, sehingga produktivitas akan meningkat. Meskipun akses informasi yang mudah telah tersebar di seluruh dunia, ternyata hal tersebut membawa beberapa kelemahan dalam lingkungan

kerja seseorang. Memperkuat *statements* bahwa salah satu kekurangan dari kemajuan teknologi dan informasi adalah *cyberloafing* (Narahendra, 2019).

Perilaku menggunakan internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi, seperti *browsing*, mengirim *email* pribadi, bermain *game online*, atau menggunakan media sosial selama jam kerja merupakan perilaku *cyberloafing*. Meski internet memudahkan komunikasi dalam dan antar organisasi serta membantu karyawan mengakses informasi dengan cepat, internet juga dapat menurunkan produktivitas karyawan karena aktivitas *cyberloafing* (Heriyanto, 2024).

Perilaku karyawan ketika memakai berbagai jenis perangkat komputer, *gadget*, ataupun *tablet* saat bekerja untuk tujuan mengatasi stres dan kelelahan kerja. Ketika pegawai produktif dan bahagia, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, pegawai tidak diperkenankan menghabiskan terlalu banyak untuk perilaku *cyberloafing* karena hal tersebut dapat berdampak negatif bagi kinerja pegawai dan perusahaan. Mengirim dan menerima *email* pribadi, mengunjungi media sosial seperti *youtube*, mengunjungi situs berita, olahraga dan belanja, memeriksa situs investasi ritel dan keuangan ditampilkan sebagai perilaku *cyberloafing* ringan. Jika berpartisipasi dalam bermain *game online*, mengunjungi situs perjudian, dan taruhan serta berpartisipasi dalam *chat room*/situs pornografi ditunjukkan sebagai perilaku *cyberloafing* yang serius. Perilaku-perilaku tersebut menggambarkan bahwa perilaku *cyberloafing* adalah perilaku menyimpang pegawai saat bekerja (Astriningtyas, 2023).

Penggunaan internet oleh pegawai selama jam kerja untuk hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan. Contohnya termasuk mengunjungi situs *life style*, membaca berita, membuka media sosial, berbelanja *online*, bermain *game online*, dan aktivitas lainnya. Ketika akses internet sudah menjadi hal yang umum, kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* akan semakin meningkat (Rachmi, 2020).

Perilaku *cyberloafing* dianggap sebagai tindakan indisipliner, terutama jika menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi yang jelas dilarang. Karyawan yang menggunakan jam kerja untuk aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan, bahkan untuk hiburan pribadi bersikap kontraproduktif. Fokus dan konsentrasi mereka terpecah antara pekerjaan dan perilaku *cyberloafing*,

sehingga kualitas kerja menurun dan mempengaruhi penilaian kinerja mereka yang bisa berdampak pada kesempatan promosi. Selain itu, pelayanan publik menjadi lambat pada akhirnya merusak citra institusi (Sofyanty, 2021).

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *cyberloafing* pada pekerja, yaitu faktor organisasi, situasional, dan individual. Faktor organisasi berasal dari dalam perusahaan tempat pegawai bekerja, termasuk aturan penggunaan *internet*, konsekuensi jika terjadi *cyberloafing*, norma sosial, dukungan manajerial, dan karakteristik pekerjaan. Faktor situasional juga berpengaruh terhadap munculnya *cyberloafing* (Sari, 2021).

Di tempat kerja, *internet* bisa menjadi alat yang mempermudah pekerjaan namun juga bisa menjadi hambatan. Ketersediaan *internet* yang dapat diakses oleh seluruh karyawan membuatnya digunakan tidak hanya untuk pekerjaan tetapi juga untuk aktivitas di luar pekerjaan yang dikenal sebagai *cyberloafing*. Faktor yang berpengaruh pada munculnya perilaku *cyberloafing* pada pegawai salah satunya faktor internal yaitu *self-control* (Andini, 2023).

Seorang pekerja diharapkan dapat mengendalikan dorongan mereka saat menghadapi hambatan. Hal ini berhubungan dengan kesejahteraan fisik dan mental serta kemampuan untuk mengontrol perilaku dan dorongan yang tidak diinginkan. Karyawan sering kali memiliki kebiasaan seperti mengabaikan, menghindari, atau melalaikan pekerjaan, atau sengaja bekerja dengan buruk. *Self control* juga mengacu pada aturan yang digunakan individu untuk mengontrol diri agar tidak terlibat dalam aktivitas yang tidak menyenangkan dan tidak sesuai dengan tujuan mereka (Syaharani, 2023).

Kapasitas seseorang untuk mengatur diri dari respon emosional yang bersifat impulsif terhadap keinginan memiliki sesuatu, terutama ketika sebenarnya belum mampu secara finansial. *Self Control* atau pengendalian diri dapat membantu individu dalam mengatur dan mengarahkan perilaku. Kekuatan karakter pegawai seperti *Self Control* dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Individu dengan *Self Control* yang kuat cenderung lebih baik dalam manajemen waktu mereka. Mereka dapat mengalokasikan waktu dengan bijak untuk pekerjaan yang harus diselesaikan dan menghindari terlalu banyak waktu terbuang untuk mengakses internet secara tidak produktif. Oleh

karena itu, pegawai yang memiliki *self control* rendah cenderung lebih mungkin melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Sedangkan pegawai yang memiliki *self control* tinggi cenderung mempertimbangkan konsekuensi dari perbuatan yang akan dilakukan dan lebih berhati-hati dalam bekerja sehingga lebih peka terhadap pekerjaan (Pangalila, 2024).

Individu yang memiliki *self-control* rendah cenderung memiliki orientasi "*here and now*", lebih memilih menyelesaikan sesuatu secara fisik dari pada mengandalkan kognitif, senang terlibat dalam aktivitas berbahaya, kurang sensitif dengan kebutuhan orang lain, lebih memilih jalan pintas dibandingkan dengan hal-hal kompleks, serta memiliki toleransi yang rendah terhadap sumber-sumber frustasi (Narahendra, 2019).

Karyawan dengan *self control* yang rendah cenderung lebih sering melakukan *cyberloafing* di tempat kerja. Sebaliknya, karyawan dengan *self control* yang tinggi lebih mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan mereka dan bekerja dengan lebih hati-hati. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki pengendalian diri yang baik mampu mengontrol emosinya, tekun dan gigih dalam bekerja, serta jarang melanggar aturan di tempat kerja, termasuk melakukan *cyberloafing* (Fakhriya, 2024).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* faktor eksternal yaitu stres kerja. Stres di lingkungan kerja merupakan hal yang sering terjadi pada karyawan, dan tentunya karyawan akan berusaha untuk mengatasi stres yang dialaminya. *Cyberloafing* juga dapat diartikan sebagai salah satu cara yang dapat digunakan karyawan untuk mengatasi stres kerja. Stres kerja dapat disebabkan oleh ketidakjelasan tentang apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan (ambiguitas peran). *Cyberloafing* juga bisa disebabkan karena karyawan mengalami konflik dengan rekan kerja, atasan atau dengan kelompok kerja tempatnya bekerja (konflik peran). Selain kedua hal tersebut, stres kerja dapat disebabkan karena pegawai merasa jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuannya (*role overload*). Karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga memiliki peranan penting dalam terjadinya perilaku *cyberloafing* seperti jenis pekerjaan tertentu yang menimbulkan ambiguitas peran

dan konflik dengan rekan kerja, sehingga akan berdampak pada pekerjaan (Kartinah, 2023).

Stres kerja yang dialami karyawan sekarang menjadi salah satu kondisi penting yang harus dipertimbangkan dan dikelola oleh organisasi terlebih hal ini berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Karyawan yang terus mengalami stres kerja dalam tingkatan maksimal atau berlebihan perlu diselesaikan dengan baik, karyawan yang terus mengalami stres kerja dalam tingkat maksimal atau melebihi batas akan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan serta cenderung mengalami frustasi serta emosional. Namun stres kerja tidak selalu menjadi aspek yang buruk, stres kerja pun dapat menjadi aspek yang baik dimana dengan adanya stres kerja bisa menjadi motivasi seorang karyawan untuk bekerja dan bertindak lebih dari batas kemampuannya agar tampil unggul (Damayanti, 2022).

Stres kerja terjadi ketika faktor-faktor tekanan di tempat kerja, baik sendiri maupun bersama faktor lainnya berinteraksi dengan karakteristik individu sehingga menyebabkan ketidak seimbangan fisik dan mental. Jika stres ini berlangsung lama dapat mempengaruhi kesehatan, seperti masalah pada sistem kardiovaskular, gangguan mental, masalah otot dan tulang, serta masalah kesehatan lainnya. Selain itu, stres kerja juga bisa berhubungan dengan kecelakaan dan kekerasan di tempat kerja (Herqutanto, 2017).

Stres kerja merupakan respon-respon terhadap situasi yang menuntut karyawan di luar kemampuannya yang menghasilkan gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis di tempat kerja yang biasa dialami adalah sakit perut, detak jantung meningkat, sesak nafas, sakit kepala dan tekanan darah meningkaat. Gejala psikologis meliputi kecemasan, ketegangan, kebosanan, ketidak puasan dalam bekerja dan menunda-nunda pekerjaan. Sedangkan gejala perilaku lebih ditandai dengan mudah lupa, perubahan pola makan, gelisah dan mengalami gangguan tidur (Hasanah, 2022)

Berdasarkan hasil observasi peneliti mengindikasikan bahwa perilaku *cyberloafing* yang paling umum dilakukan oleh karyawan adalah aktivitas *minor* seperti mengakses media sosial, membaca berita *online*, memeriksa pesan di *WhatsApp* dan *Instagram*, serta mendengarkan musik di *YouTube*. Berdasarkan

hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo pada pada Mei 2024. Di Kantor Pertanahan tersebut diizinkan untuk mengakses fasilitas kantor seperti jaringan *wifi*, komputer, *laptop*, dan juga *tab*, tetapi kantor tersebut mempunyai peraturan untuk menggunakan media sosial diluar jam kerja saja. Beberapa karyawan akan menggunakan akses *internet* dengan mendengarkan musik di *youtube* dan memeriksa *whatsap* jika merasa lelah dengan pekerjaan yang banyak, adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yang mengizinkan karyawan untuk menggunakan akses tersebut namun digunakan oleh karyawan demi kebutuhan pribadi di saat jam kerja.

Penelitian mengenai *cyberloafing* masih belum banyak dilakukan terutama di Instansi Pemerintah. Penelitian ini akan melihat apakah *self control* dan stress kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo, sehingga diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran dan kontribusi kedua variabel tersebut terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Self control* dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasikan bahwa:

1. Penyediaan fasilitas kantor yang seharusnya mendukung kinerja karyawan malah digunakan untuk kegiatan di luar pekerjaan yang menunjukkan adanya penyalahgunaan fasilitas.
2. Karyawan yang menggunakan *internet* perusahaan melalui komputer atau ponsel pribadi untuk mengurangi stres akibat beban kerja yang tinggi. Karyawan melakukan aktivitas di luar tugas, seperti mengakses media sosial, *YouTube*, atau sekedar *browsing* menggunakan akses tersebut. Hal ini disebabkan oleh kurangnya *self control* karyawan dan ketidak mampuan mereka untuk mematuhi norma yang mengharuskan mereka berfokus pada pekerjaan selama jam kerja.

3. Kombinasi dari rendahnya *self control* dan tingginya stres kerja yang dimiliki karyawan secara signifikan akan meningkatkan resiko terjadinya perilaku *cyberloafing* di tempat kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah *self control* mempengaruhi perilaku *cyberloafing* Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing* Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo?
3. Apakah *self control* dan stres kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.
3. Mengatahui pengaruh *self control* dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini ada dijabarkan sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan pada bidang ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi terkait perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan bagi penelitian selanjutnya terkait pengaruh *self control* dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kantor pertanahan

Peneliti dapat memberikan informasi dan jika memungkinkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan sebagai upaya menghindari perilaku *cyberloafing* dikalangan tenaga kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti terkait *self control*, stres kerja, dan perilaku *cyberloafing.*