

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 221.563.479 jiwa dari total populasi 278.696.200 jiwa penduduk Indonesia pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan antusiasme masyarakat yang tinggi akan internet sehingga meningkatkan jumlah melek teknologi pada penduduk di Indonesia. Survei akan penggunaan internet ini dilakukan APJII dengan melibatkan 8.720 responden dari 38 provinsi di Indonesia yang diselenggarakan dari 18 Desember 2023 sampai dengan 19 Januari 2024. Berdasarkan hasil survei tersebut, kategori gender yang paling banyak menggunakan internet adalah laki-laki dengan persentase sebesar 50,7% lalu wanita sebanyak 49,1%. Pengguna internet juga terdiri dari berbagai kalangan usia, mayoritas kalangan yang menggunakan internet adalah Gen Z yaitu kalangan kelahiran 1997-2012 sebanyak 34,4%, diikuti dengan generasi millennial yaitu kalangan kelahiran 1981-1996 dengan 30,6%, di posisi terakhir yaitu 0,24% diisi oleh pre bomber yaitu kelahiran sebelum 1945.

Hasil survei pengguna internet ini didominasi oleh kalangan Gen Z dan millennial yang mana pada usia ini sudah termasuk kedalam Angkatan kerja. Menurut Sukirno (2004) Angkatan kerja merupakan penduduk yang ada di dalam lingkup perekonomian yaitu meliputi yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan ataupun yang belum bekerja. Penduduk tersebut berdasarkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja usia yang dianggap angkatan kerja yaitu 15-64 tahun. Dalam melakukan pekerjaan, penggunaan internet sudah pasti sangat membantu. Kemampuan internet dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat, efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kreativitas karyawan dalam memberikan ide-ide baru yang dapat mendukung pekerjaannya.

Terlebih penggunaan internet saat ini sangat mendukung dalam melayani masyarakat dalam bidang IT sehingga dapat menghemat biaya dan juga waktu (Thaybatan AR & Santoso, 2019). Maka dari itu fasilitas penggunaan internet di tempat kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan.

Pada kenyataannya penggunaan internet di tempat kerja juga memiliki dampak positif dan negatif. Manfaat dari penggunaan internet bisa menjadi cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain itu dapat mempelajari hal baru dan meningkatkan kreativitas karyawan. Namun dampak lainnya adalah dengan adanya fasilitas internet di tempat kerja tanpa ada aturan ataupun batasan dapat membuat karyawan bebas mengakses internet sehingga mengakibatkan *cyberloafing*. *Cyberloafing* sendiri adalah penggunaan fasilitas internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi atau bahkan untuk kepentingan lain. Menurut Askew (2012) *cyberloafing* adalah sikap dari seorang pekerja yang mengakses internet milik perusahaan atau instansi untuk melakukan hal yang bukan menjadi pekerjaannya pada saat jam kerja. Istilah *cyberloafing* sendiri dicetuskan oleh Tony Cummins pada tahun 1995 dan mulai dikenal semenjak digunakan di dalam makalah Lim pada tahun 2002 dan diterbitkan di *Organizational Behavior Journal* (Thaybatan AR & Santoso, 2019). Penggunaan internet yang tidak relevan dengan pekerjaan ini menjadi isu sosial terutama pada perusahaan dan institusi pendidikan (Kim & Byrne, 2011).

Menurut Greenfield & Davis (2002) bentuk *cyberloafing* yang sering dilakukan oleh karyawan yaitu berbelanja *online*, *browsing* situs hiburan, bermain sosial media, mencari pekerjaan, mengirim dan juga menerima *email* pribadi dan juga mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Seseorang yang menganggap internet sebagai keberuntungan dalam pekerjaan cenderung mudah dalam melakukan *cyberloafing* (Vitak et al., 2011). Beberapa faktor yang dapat menyebabkan *cyberloafing* menurut Ozler & Polat (2012) terdapat faktor individual, organisasional, dan situasional. Faktor individual diantaranya dilihat dari persepsi seseorang akan internet, kebiasaan dan kecenderungan akan internet, faktor demografis, dan lainnya. Faktor organisasional diantaranya adalah pembatasan penggunaan internet, dukungan manajerial, komitmen kerja, ketidakadilan, karakteristik kerja, kepuasan kerja, dan lainnya. Sedangkan faktor

situasional biasanya terjadi ketika karyawan memiliki akses terhadap sumber internet di tempat kerja.

Fenomena *cyberloafing* sudah cukup banyak dikaji di beberapa daerah di Indonesia. Seperti fenomena *cyberloafing* terdapat 69,73% Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Karangasem, Bali. Penelitian lain di Banda Aceh juga menyebutkan sekitar 52,28% Pegawai Negeri Sipil di Banda Aceh melakukan tindak *cyberloafing*. Sedangkan di kota Semarang tingkat *cyberloafing* pada pegawai dinas setempat sebesar 70% masuk kriteria rendah, sehingga pada pegawai dinas kota Semarang menunjukkan rendahnya tindakan *cyberloafing* yang dilakukan di tempat tersebut.

Cyberloafing memberikan dampak bagi karyawan, dampak yang diberikan secara positif dapat meningkatkan kreativitas dan mengurangi stress dari pekerjaan namun tindakan *cyberloafing* jelas mengganggu produktivitas dan kinerja karyawan dan dapat merugikan perusahaan. Dengan melakukan *cyberloafing* karyawan menunda melakukan pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dan memilih untuk mengakses internet untuk kepentingan pribadinya. Tindakan menunda-nunda pekerjaan tersebut disebut dengan prokrastinasi kerja. Menurut Santoso & Wibowo (2022) prokrastinasi adalah perilaku yang tidak menghargai waktu sehingga ada kecenderungan menunda untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penggolongan aspek prokrastinasi kerja memiliki beberapa aspek, seperti menunda untuk menyelesaikan ataupun memulai suatu pekerjaan, terlambat dalam melakukan pekerjaan, kesenjangan antara rencana dan kinerja aktual yang sebenarnya, serta melakukan kegiatan lain yang lebih menyenangkan dibandingkan dengan melakukan pekerjaannya (Ferrari, J. R., Johnson, J. I., & McCown, 1995). Adapun menurut yang lainnya prokrastinasi kerja tersebut dibagi menjadi 2 yaitu *soldiering* dan *cyberslaking*. *Soldiering* yaitu kondisi dimana karyawan memiliki etika ataupun identitas dan juga tanggungjawab yang rendah akan tugas serta pekerjaannya, sedangkan *cyberslaking* yaitu kondisi dimana seseorang lebih memilih untuk menonton atau melihat hiburan lain yang ada di internet daripada mengerjakan (Metin et al., 2016). Penggunaan internet seringkali digambarkan sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menarik, maka dari itu internet dapat dianggap sebagai sebuah *distractor* yang mudah untuk seseorang

menunda sebuah pekerjaan atau prokrastinasi kerja (Greenfield & Davis, 2002). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja.

Prokrastinasi kerja sendiri bisa terjadi karena seseorang memiliki keyakinan irasional yang dapat disebabkan dari kesalahan dalam mempersepsikan tugas, memandang bahwa tugas adalah sesuatu yang berat dan tidak menyenangkan. Persepsi seperti itu menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat menjadi faktor seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri jika didapatkan dengan baik dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja. Menurut Robbins (2008) “kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian”. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya adalah subjektif dan tergantung pada karakteristik individu. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai dan preferensi pribadinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan keinginan individu, semakin besar tingkat kepuasan yang mereka rasakan, sementara sebaliknya, jika aspek-aspek tersebut tidak sesuai, tingkat kepuasan dapat menurun (Warganegara Putri Lestari, 2015). Kepuasan kerja menurut teori Spector dapat dijelaskan sebagai evaluasi subjektif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Maka dari itu kepuasan kerja bukanlah hal yang dilakukan oleh seseorang sekeras dan sebaik mungkin untuk tidak melakukan pelanggaran, tetapi seberapa besar kesenangan yang dirasakan karyawan sehingga tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, kepuasan kerja mempengaruhi tindakan karyawan dalam melakukan *cyberloafing* dan juga prokrastinasi kerja.

Dalam penelitian terdahulu juga mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara *cyberloafing* dengan kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam penelitiannya mengenai Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Lima) Kantor Pusat (Kurnia Safitri, 2020). Hal yang selaras juga

terjadi pada penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan Studi Kasus Lembaga Manajemen Infaq Kantor Pusat yang dilakukan oleh Moh. Isra Benasmi, dkk (2021). Hasil penelitian tersebut adalah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan pada Lembaga manajemen Infaq kantor pusat Surabaya. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syukri (2017) pada penelitiannya mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan Pada Era Perkembangan ICT (*Information And Communication Technologies*) menghasilkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan pada Era Perkembangan ICT. Variabel kepuasan kerja tidak dapat digunakan untuk menjelaskan variabel perilaku *cyberloafing*.

Pada penelitian mengenai Prokrastinasi Kerja Ditinjau Dari Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh Devy Sofyanty (2020) menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mencintai pekerjaannya, lebih banyak berperilaku positif yang mendukung visi dan misi perusahaan sehingga meminimalisir prokrastinasi kerja. Demikian sama halnya dengan yang dilakukan oleh Tri Lestira Putri Warganegara (2015) dalam penelitiannya mengenai Peranan Kepuasan Kerja Dalam Mengendalikan Perilaku Prokrastinasi Melalui Loyalitas Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informasi Kota Bandar Lampung, menghasilkan kepuasan kerja berperan dalam mengendalikan perilaku prokrastinasi pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut dan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan *cyberloafing* serta tingkat *cyberloafing* di setiap daerah yang berbeda, maka masih sangat diperlukan penelitian lanjutan untuk variabel-variabel tersebut dengan populasi serta sampel yang berbeda. Selain fenomena yang dijabarkan di atas, hal ini juga yang menjadi dasar peneliti untuk meneliti kembali dengan subjek dan lokasi penelitian yang berbeda. Maka peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh**

Kepuasan Kerja Terhadap *Cyberloafing* dan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Gambaran kepuasan kerja pada karyawan
2. Gambaran *cyberloafing* pada karyawan
3. Gambaran prokrastinasi kerja pada karyawan
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja pada karyawan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pada penelitian ini dibatasi pada masalah: Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja pada karyawan?

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “*Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap cyberloafing dan prokrastinasi kerja pada karyawan?*”

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja pada karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan di bidang psikologi terkhususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja.
2. Memberikan sumbangan yang bermanfaat terhadap perkembangan ilmu psikologi, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi ataupun data tambahan bagi penelitian terkait dimasa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada para karyawan mengenai kepuasan kerja terhadap *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja sehingga selanjutnya dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, dimana kepuasan kerja sangat penting bagi seorang karyawan dan juga *cyberloafing* serta prokrastinasi kerja yang berperan didalamnya.