

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat ini, internet telah menjadi suatu kebutuhan yang tak terhindarkan bagi sebagian besar individu. Di Indonesia, jumlah pengguna internet dapat dianggap sangat besar. Sejak Januari 2013 sampai dengan Januari 2023 pengguna internet di Indonesia mencapai 213 juta orang. Jumlah ini setara dengan 77% dari total populasi Indonesia. Hal ini mengartikan bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia mengalami peningkatan selama 10 tahun terakhir dengan rata-rata penggunaan internet selama tujuh Jam dalam sehari (Santika, 2023). Jika dilihat dari kelompok usianya, mayoritas atau 47,64% pengguna internet di Indonesia berasal dari kelompok usia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengguna internet di Indonesia berada pada rentang usia yang cenderung aktif dan produktif dalam kegiatan sehari-hari (Annur, 2023).

Internet telah menjadi kebutuhan utama dalam kehidupan sehari-hari, terutama bagi mayoritas pengguna di Indonesia yang berasal dari kelompok usia produktif (Mohammad & Maulidiyah, 2023; Siti Marwiyah *et al.*, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa ketergantungan pada internet tidak hanya bersifat umum tetapi juga penting dalam mendukung berbagai aspek kehidupan. Di tengah perkembangan teknologi, internet menjadi landasan utama untuk menunjang produktivitas, terutama dalam menjalankan beragam kegiatan pekerjaan. Dengan akses mudah dan cepat, internet memungkinkan individu untuk melakukan tugas-tugas kantor, berkomunikasi dengan rekan kerja, dan mengakses informasi terkini

yang relevan dengan pekerjaan pegawai. Internet tidak hanya menjadi alat bantu, melainkan juga menjadi suatu kebutuhan yang integral dalam lingkungan profesional di era digital ini (Gani, 2020).

Internet telah menjadi alat yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas para pegawai (Parinsi & Musa, 2023; Wahyudi *et al.*, 2023). Fasilitas komunikasi yang disediakan oleh internet memungkinkan organisasi melaksanakan kegiatan operasional secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, kemampuan internet untuk mempermudah pemasaran dan publikasi dengan biaya yang lebih murah menjadi nilai tambah bagi organisasi dalam berhubungan dengan banyak pasar. Internet juga berperan dalam mempermudah pencarian pegawai baru dan menjalin koneksi dengan pegawai. Penyediaan akses internet oleh organisasi tidak hanya meningkatkan kreativitas dan fleksibilitas tetapi juga membantu dalam perkembangan pembelajaran lingkungan pegawai.

Banyak organisasi kini mengadopsi penggunaan internet sebagai alat penunjang untuk mendukung efisiensi kerja pegawai pegawai (Maharani *et al.*, 2023). Kantor-kantor telah mulai menyediakan fasilitas WiFi, singkatan dari *Wireless Fidelity*, untuk mempermudah akses internet bagi para karyawan. Beberapa pekerjaan memang memerlukan koneksi internet yang stabil untuk menjalankan tugas-tugasnya. Tujuan penggunaan internet ini adalah untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Meskipun memiliki banyak keuntungan, penggunaan internet juga memiliki aspek negatif tertentu bagi penggunanya. Mudahnya akses internet dan ketersediaan WiFi di kantor-kantor membuat

munculnya kecenderungan untuk menggunakan internet sebagai sarana hiburan dan aktivitas lain yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Sumber daya berupa koneksi internet yang seharusnya dimanfaatkan untuk kegiatan kerja, namun digunakan untuk aktivitas yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan (Sani & Suhana, 2022). Hal tersebut secara jelas merugikan organisasi tempat para pegawai bekerja. Organisasi mengalami kerugian tidak hanya dari segi produktivitas sumber daya manusia, di mana pegawai seharusnya fokus pada tugas pekerjaan, tetapi juga dari segi biaya, karena organisasi tetap harus menanggung biaya akses internet. Selain itu, terdapat risiko keamanan ketika pegawai secara sembarangan mengakses internet. Tindakan ini disebut sebagai *cyberloafing* yang dapat menciptakan dampak negatif terhadap produktivitas dan keamanan dalam lingkungan kerja.

Perilaku *cyberloafing* memiliki konsekuensi positif dan negatif bagi karyawan dan organisasi di tempat bekerja (Huma *et al.*, 2017; Nydia & Pareke, 2019). *Cyberloafing* dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melanggar norma pada waktu kerja, di mana pegawai menggunakan posisinya untuk mengakses email dan internet demi kegiatan yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan (Sofyanty & Supriyadi, 2021; Wulandari & Husna, 2021). Beberapa manfaat dari *cyberloafing* melibatkan pengurangan kebosanan, stres, dan kelelahan, serta peningkatan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kebahagiaan karyawan. Perilaku ini juga dapat dianggap sebagai salah satu bentuk rekreasi bagi karyawan. Meskipun demikian, *cyberloafing* dapat menjadi merugikan ketika menghambat kemajuan pekerjaan seorang karyawan. Dampak negatif lainnya melibatkan kerugian organisasi karena

pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai, penurunan produktivitas pegawai, biaya yang tetap dikeluarkan untuk akses internet tanpa mendapatkan manfaat bagi organisasi, serta potensi pengurangan kemampuan kognitif karyawan yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugasnya.

Permasalahan *cyberloafing* pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) mencakup sejumlah isu yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja di lingkungan kerja (Aryanor & Febriani, 2023; Wahyuni *et al.*, 2020). Salah satu permasalahan utama adalah penggunaan waktu kerja untuk aktivitas non-pekerjaan, seperti berselancar di internet untuk keperluan pribadi atau hiburan. Hal ini dapat menghambat efisiensi dan fokus kerja. Selain itu, risiko keamanan informasi juga menjadi perhatian serius. Jika pegawai ASN menggunakan akses internet kantor untuk kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan potensi risiko kebocoran informasi rahasia atau data sensitif yang dimiliki oleh instansi pemerintah. Permasalahan lain yang mungkin muncul adalah pengaruh negatif terhadap budaya kerja dan disiplin pegawai. *Cyberloafing* dapat menciptakan atmosfer kerja yang kurang profesional dan merugikan, dengan mempengaruhi semangat kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan pegawai (Adhana & Herwanto, 2021).

*Cyberloafing* memberikan dampak serius pada pegawai ASN di kantor pemerintahan yang berfungsi sebagai lembaga layanan publik. Keberadaan perilaku *cyberloafing* memiliki potensi untuk mengurangi optimalitas kinerja pegawai, karena pegawai dapat teralihkan oleh kegiatan-kegiatan *online* yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan inti pegawai. Dampak tersebut mengakibatkan inefisiensi

dalam memberikan layanan kepada masyarakat, karena pegawai cenderung kehilangan fokus pada tanggung jawab pokok pegawai. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pelayanan yang diberikan, karena keterbatasan kinerja pegawai yang disebabkan oleh ketidakfokusan akibat *cyberloafing*.

Pengadilan Agama pada Korwil I PTA Bandung merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki tugas pokok memberikan pelayanan hukum dalam perkara-perkara yang berkaitan dengan perdata tertentu bagi orang yang beragama Islam, seperti perceraian, waris, wasiat, hibah, shodaqoh dan ekonomi syariah. Pelayanan yang disediakan oleh Pengadilan Agama sangat krusial bagi masyarakat, karena memberikan akses untuk mencari keadilan dan penyelesaian terhadap masalah hukum. Umumnya, layanan tersebut mencakup berbagai proses, seperti persidangan, mediasi, dan penyelesaian perkara, guna memberikan kepastian hukum kepada masyarakat. Namun, berdasarkan hasil observasi awal kepada 30 pegawai diketahui bahwa masih terjadi perilaku *cyberloafing* yang dapat diketahui pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Observasi Awal Perilaku *Cyberloafing***

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Anda menggunakan waktu kerja untuk melakukan pembayaran tagihan atau transaksi bisnis pribadi secara <i>online</i>	22	8
2	Anda menggunakan waktu kerja untuk mencari dan melihat informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan	15	15
3	Anda menggunakan waktu kerja untuk berkomunikasi dengan teman atau keluarga melalui platform media sosial atau aplikasi pesan	27	3
4	Anda menggunakan waktu kerja untuk mengakses hiburan interaktif seperti bermain <i>game online</i> atau menonton video hiburan	10	20
5	Anda menggunakan waktu kerja untuk mengunduh konten pribadi seperti lagu, film, atau <i>e-book</i>	26	4
<b>Rata-rata</b>		<b>20</b>	<b>10</b>

*Sumber: Obsevasi Awal, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dijelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* umum terjadi di tempat kerja. Ditemukan bahwa sebagian besar responden cenderung menggunakan waktu kerja untuk aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan yang sebenarnya. Sebagai contoh, sebagian besar dari pegawai menggunakan waktu kerja untuk melakukan pembayaran tagihan atau transaksi bisnis pribadi secara *online*. Hal ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan untuk menggunakan sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi. Selain itu, sebagian besar responden juga melibatkan diri dalam aktivitas seperti berkomunikasi dengan teman atau keluarga melalui platform media sosial atau aplikasi pesan, serta mengunduh konten pribadi seperti lagu, film, atau *e-book*. Meskipun beberapa responden juga mengakui bahwa pegawai melakukan aktivitas yang lebih terkait dengan hiburan interaktif, seperti bermain *game online* atau menonton video hiburan. Urgensinya dari terjadinya perilaku *cyberloafing* memberikan dampak negatif yang ditimbulkan oleh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan semakin banyaknya pegawai yang terlibat dalam aktivitas non-kerja saat bekerja, sumber daya perusahaan seperti waktu dan energi dapat terbuang percuma.

Kurangnya komitmen pegawai pada organisasi dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing* (Rahayuningsih, 2017). Kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi merujuk pada rendahnya tingkat loyalitas, keterikatan, dan kepedulian pegawai terhadap tujuan, nilai, serta keberlanjutan organisasi tempat pegawai bekerja. Perilaku *cyberloafing* dapat meningkat karena pegawai yang kurang komitmen mungkin kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi

maksimal dalam pekerjaan pegawai. Ketika pegawai tidak merasa terikat atau berkomitmen pada organisasi, pegawai mungkin lebih cenderung untuk mencari pelarian atau hiburan melalui perilaku *cyberloafing*. Pegawai yang kurang komitmen juga mungkin tidak merasa sejalan dengan misi dan visi organisasi, sehingga kurang memandang serius dampak dari perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian Aladwan, et al (2020) dan Darmawan et al (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

Komitmen terhadap organisasi merupakan hubungan emosional antara karyawan dan pekerjaannya (Paramitha & Wahyuni, 2021). Terbentuknya komitmen organisasi melibatkan penerimaan terhadap organisasi dan keinginan untuk berusaha keras serta tetap bertahan dalam lingkungan kerja tersebut. Komitmen organisasi menciptakan perasaan ingin, perlu, atau bahkan wajib untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang memengaruhi sejauh mana karyawan ingin tetap berada dalam organisasi. Pendekatan lain menggambarkan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang mengidentifikasi dan mengikat individu dengan organisasi. Hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* dapat terjadi melalui pemahaman bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaan pegawai, sementara karyawan yang kurang komitmen mungkin mencari pelarian dari tugas-tugas pekerjaan dengan terlibat dalam perilaku *cyberloafing*.

Lingkungan kerja seorang pegawai juga berdampak pada perilaku *cyberloafing* (Tontoli *et al.*, 2022). Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam

membentuk perilaku karyawan, termasuk perilaku *cyberloafing*. Lingkungan kerja membentuk norma dan kebiasaan karyawan. Lingkungan kerja yang tidak memadai atau tidak kondusif untuk melaksanakan pekerjaan dapat menciptakan ketidakpuasan dan kebosanan antara karyawan. Dalam suasana tersebut, perilaku *cyberloafing* bisa menjadi bentuk respons ketika karyawan mencari pelarian dari ketidaknyamanan yang ada.

Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Silitonga & SE, 2020). Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik mencakup kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja. Interaksi antara dua kategori lingkungan kerja ini dapat membentuk kondisi di mana perilaku *cyberloafing* dapat berkembang. Ketersediaan fasilitas dan peralatan yang mendukung di lingkungan kerja fisik, dikombinasikan dengan tingkat kepuasan dan dukungan sosial dalam lingkungan kerja non-fisik, dapat menjadi faktor penentu dalam sejauh mana karyawan cenderung terlibat dalam perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Hasil penelitian Wulandari dan Husna (2021) dan Tontoli, et al (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

Faktor lain yang berkontribusi pada munculnya perilaku *cyberloafing* adalah stres kerja (Carito & Sulistyan, 2021; Syaharani & Kuntadi, 2023). Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi tidak nyaman secara psikologis yang timbul

ketika pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu untuk memenuhi kebutuhan atau tuntutan tersebut. Ini mencakup pengalaman emosional yang terkait dengan ketegangan dan kecemasan yang berasal dari pekerjaan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan berbagai masalah kesehatan mental dan fisik, serta dapat memberikan dampak finansial pada organisasi. Karyawan yang mengalami stres cenderung mencari cara untuk meredakan tekanan yang pegawai rasakan.

Perilaku *cyberloafing* muncul sebagai bentuk pelarian, memberikan kesempatan untuk sementara waktu menjauh dari tugas-tugas pekerjaan yang menegangkan (Andini *et al.*, 2023; Pangestuari *et al.*, 2023). Aktivitas *online* seperti browsing yang tidak terkait dengan pekerjaan atau interaksi di media sosial dapat menjadi cara bagi karyawan untuk mencari distraksi dan meredakan beban stres yang pegawai hadapi. Selain itu, perilaku ini dapat memberikan pengalihan singkat dari tuntutan pekerjaan yang menegangkan, menciptakan ruang untuk karyawan memulihkan energi pegawai. Stres kerja juga dapat mendorong perilaku *cyberloafing* melalui pola penghindaran tugas. Karyawan yang merasa *overburdened* atau tidak mampu mengatasi tugas-tugas pekerjaan yang menantang mungkin cenderung menghindari tanggung jawab tersebut. Hasil penelitian Hurryati dan Marlinda (2023) dan Moffan dan Handoyo (2020) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

Kontrol diri atau *self-control* yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menjadi faktor penguat terhadap perilaku *cyberloafing* (Andini *et al.*, 2023; Pangestuari *et al.*, 2023). *Self-control* berfungsi sebagai penguat yang dapat

membantu pegawai menjaga keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dan mengurangi kecenderungan terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Pegawai dengan tingkat *self-control* yang tinggi mempertahankan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. *Self-control* yang kuat dapat membantu pegawai untuk tetap fokus pada tugas-tugas pekerjaan yang relevan, mengurangi kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* sebagai bentuk pengalihan. *Self-control* dapat berperan sebagai filter yang membantu pegawai untuk memilah informasi dan aktivitas *online* yang sesuai dengan tugas pegawai. Pegawai yang memiliki *self-control* yang baik mungkin lebih cenderung menggunakan akses internet secara produktif dan menghindari perilaku *cyberloafing* yang tidak terkait dengan pekerjaan. Pegawai yang memiliki *self-control* akan lebih mampu menahan diri untuk tidak terlibat dalam perilaku yang tidak produktif meskipun tingkat komitmen organisasinya rendah. Pegawai dengan tingkat *self-control* yang tinggi mungkin lebih mampu mengatasi godaan dan tekanan lingkungan yang dapat memicu perilaku *cyberloafing*. Pegawai dengan tingkat *self-control* yang tinggi cenderung lebih baik dalam mengelola emosi pegawai, termasuk stres. Pegawai dapat menahan diri dari merespon stres dengan mencari pelarian dalam perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan fenomena di atas dan karena belum banyak penelitian yang menggunakan variable *self-control* dan *cyberloafing* serta objek penelitian yang dilakukan di Pengadilan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Peran *Self-Control* dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Survei**



1. Mengetahui komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja, perilaku *cyberloafing* dan *self-control* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil I Pengadilan Tinggi Agama Bandung.
2. Mengatahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *self-control* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil I Pengadilan Tinggi Agama Bandung.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil I Pengadilan Tinggi Agama Bandung.
4. Mengatahui pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil I Pengadilan Tinggi Agama Bandung.
5. Mengatahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui *self-control* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil I Pengadilan Tinggi Agama Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

##### **1.4.1 Pengembangan Ilmu**

Hal baru yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui *self-control* baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian dengan menggunakan variable *self-control* dan *cyberloafing* serta objek penelitiannya dilakukan di Pengadilan belum banyak dilakukan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pemahaman terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui *self-control* dalam lingkup manajemen sumber daya manusia terutama bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Pengadilan Agama Korwil I Pengadilan Tinggi Agama Bandung

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam pengambilan kebijakan dalam menurunkan perilaku *cyberloafing*.

2. Bagi Pegawai

Pegawai dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang konsep *cyberloafing* dan dampaknya terhadap produktivitas dan kinerja di tempat kerja. Hal ini dapat membantu pegawai menyadari pentingnya penggunaan waktu kerja secara efektif dan bertanggung jawab.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Agama Korwil I Pengadilan Tinggi Agama Bandung pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Maret 2024 dengan waktu penelitian terlampir.