

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi yang menjadi penggerak organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia tersebut memiliki kredibilitas yang bijaksana dalam memanfaatkan teknologi (Penulis et al. 2022).

Kemajuan zaman serba digital saat ini membuat semua masyarakat dunia semakin membutuhkan internet bahkan sampai ada yang ketergantungan dengan internet. Penggunaan internet setiap tahunnya semakin meningkat dan tidak terbatas pada kalangan, usia dan tingkat pendidikan tertentu, semua orang dapat mengakses dimanapun dan kapanpun termasuk penggunaan internet pada perusahaan. Penggunaan internet di perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Keberadaan fasilitas internet dalam suatu perusahaan dapat membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien, meningkatkan kreativitas karyawan, membantu menjalankan kegiatan operasional dengan berbasis teknologi modern sehingga memangkas waktu dan biaya perusahaan (Ahmad, dkk. 2019).

Berdasarkan hasil survey pada tahun 2021-2022 yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) melakukan survey terhadap pengguna internet di Indonesia yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, status, dan pekerjaan. Grafik tahunan hasil survey menunjukkan bahwa pengguna internet di Indonesia semakin meningkat. Pada tahun 2021-2022 terjadi peningkatan sebesar 210,03 juta pengguna internet di dalam negeri. Jumlah tersebut meningkat 6,78% dibandingkan pada periode sebelumnya yang sebesar 196,7% juta orang. Hal itu pun membuat tingkat penetrasi internet di Indonesia menjadi sebesar 77,02%. Bila dilihat dari kelompok usia, tingkat penetrasi internet paling tinggi di rentang usia 13-18 tahun, yakni 99,16%. Posisi kedua diikuti oleh rentang usia 19-34 tahun dengan tingkat penetrasi sebesar 98,64%. Tingkat penetrasi di rentang usia 35-52

tahun sebesar 87,30%. Sedangkan, tingkat penetrasi internet di kelompok umur 5-12 tahun dan 55 tahun ke atas masing-masing sebesar 62,43% dan 51,73%. Jika dilihat dari tingkat pendapatannya, penduduk dengan pemasukan bulanan di atas Rp 5.000.000 hingga Rp 15.000.000 paling banyak mengakses internet. Tingkat penetrasinya tercatat sebesar 96,83%. Tingkat penetrasi internet di kelompok pendapatan lebih dari Rp 15.000.000 sebesar 88,53%. Kemudian, persentasenya di kelompok dengan pendapatan lebih dari Rp 1.000.000 hingga Rp 5.000.000 sebesar 88,07%. Sementara, kelompok yang pemasukannya kurang dari Rp 1.000.000 paling minim terpapar internet. Tingkat penetrasinya tercatat hanya sebesar 67,46%.

Dalam penelitian ini objek penelitian adalah karyawan PT Rapid Instruktur Indonesia yang berada di Talavera Office Park, Jakarta Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi memiliki target-target yang harus dicapai. Hal tersebut menyebabkan beban kerja yang berat sehingga karyawan PT Rapid Instruktur Indonesia mengalami kelelahan bekerja serta stress kerja dalam mencapai target yang harus dicapai. Tuntutan yang tersebut dapat memicu terjadinya kebosanan sehingga pegawai memerlukan hiburan ditengah melakukan pekerjaan yang membosankan. PT Rapid Instruktur Indonesia sudah menggunakan sistem yang canggih, memiliki koneksi internet yang baik, serta tempat dan fasilitas yang nyaman menimbulkan perilaku cyberloafing terjadi di perusahaan tersebut. Karyawan menggunakan *smartphone* canggih dapat mengakses sosial media di tengah jam kerja membuat berkas menumpuk yang akan menjadi beban kerja bagi setiap karyawan.

Penulis melakukan observasi *mini* di PT Rapid Instruktur Indonesia, penulis melihat ada beberapa karyawan yang melakukan perilaku cyberloafing pada saat jam bekerja dan di sela-sela pekerjaannya. Karyawan PT Rapid Instruktur Indonesia melihat status whatsapp, bermain game, nonton youtube, dan ada yang sedang mengakses social media lainnya. Penulis melakukan pra-survey pada 10 karyawan PT Rapid Instruktur Indonesia dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Perilaku Cyberloafing di PT Rapid Infstruktur
Indonesia

NO	Pernyataan	Jawaban		Total Responden
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Saya menggunakan wifi kantor untuk mengakses sosial media diluar kepentingan pekerjaan pada jam bekerja	15	0	15
2	Saya menggunakan laptop atau tablet kantor diluar kepentingan pekerjaan pada jam kerja	13	2	15

Sumber : Data pra-survey, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa aktivitas cyberloafing di PT Rapid Infstruktur Indonesia memiliki data setuju yang tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil penyebaran mini kusioner pada 15 karyawan PT Rapid Infrastruktur Indonesia. Karyawan mengisi setuju pada menggunakan wifi kantor untuk mengakses sosial diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja. Karyawan PT Rapid Infrastruktur Indonesia menggunakan wifi kantor untuk mengakses sosial media untuk kepentingan pribadi diluar kepentingan kantor pada saat jam bekerja. Karyawan PT Rapid Infrastruktur Indonesia juga menggunakan laptop atau tablet yang diberikan perusahaan untuk kepentingan pribadi yang seharusnya digunakan untuk pekerjaan.

Internet yang menjadi sarana komunikasi, mengakses informasi, menggali pengetahuan dan edukasi, mencari hiburan, dan memudahkan manusia dalam berbisnis. Selain memiliki dampak positif, internet juga memiliki dampak negative bagi penggunaanya jika tidak digunakan dengan cara yang bijaksana. Dampak negative seperti pelanggaran hukum yang lakukan dengan melakukan pengunduhan illegal dalam internet (Lim dan Chen, 2012). Contoh perilaku tidak bijaksana dalam menggunakan internet yaitu Ketika seorang karyawan yang melalaikan

kewajibannya dalam pekerjaannya. Karyawan yang menggunakan internet bukan untuk kepentingan pekerjaannya pada saat jam kerjanya disebut cyberloafing.

Robbins dan Judge (2008), cyberloafing adalah tindakan individu yang menggunakan akses internet lembaganya selama jam kerja untuk kepentingan pribadi dan aktivitas-aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan yang terus menerus melakukan cyberloafing dapat menghambat produktivitas pegawai yang akhirnya akan berdampak buruk pada perusahaan. Lim dan Chen (2012) menyatakan bahwa perilaku cyberloafing pegawai dapat dilihat dari penggunaan akses internet ditempat kerja untuk keperluan pribadi selama jam kerja dan menghabiskan rata-rata 51 menit per hari untuk cyberloafing. Contoh penggunaan social media seperti Instagram, nonton youtube, twitter, facebook, main game online, melakukan pembelian pada marketplace, dan chatting whatsapp yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku cyberloafing oleh pegawai yaitu menggunakan akses internet dengan berbagai jenis perangkat seperti komputer, telpon genggam dan tablet untuk tujuan pribadi contohnya online shopping, internet messaging, mengunduh musik, dan menonton film dapat menghabiskan waktu minimal satu jam dan menghambat produktivitas kerja karyawan hanya untuk menggunakan internet di tempat kerja (Salary.com, 2009).

Adapun tiga factor utama yang menyebabkan terjadinya cyberloafing yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan yaitu individu, situasi, dan organisasi (Ozler dan Polat, 2012). Faktor pertama yaitu individu. Penelitian telah mencoba mengidentifikasi karyawan yang lebih mungkin terlibat cyberloafing daripada yang tidak (Vitak et al, 2011). Faktor individu melakukan cyberloafing tersebut yaitu persepsi dan sikap terhadap cyberloafing dan penggunaan internet, personal traits, kebiasaan dan kecanduan internet, factor demografi, intensi cyberloafing, norma sosial dan sifat personal dari seorang karyawan. Perilaku sisi gelap dari pemimpin perusahaan, melakukan pengawasan dengan kasar, adanya bermusuhan dengan partner kerja, masalah personal antar pegawai. lingkungan kerja yang tidak nyaman, di mana di dalamnya mencakup fasilitas kantor yang kurang memadai, pimpinan yang kurang mendukung, dan rekanrekan yang tidak bersahabat (Prijosaksono & Sembel, 2002).

Faktor kedua adalah factor situasi. Adanya dukungan dari kondisi merupakan hal yang penting dalam intensi untuk melakukan tindakan yang mungkin tidak dapat dilakukan karena lingkungan mencegah tindakan tersebut muncul. Karyawan yang melakukan cyberloafing akan mendapatkan hukuman organisasi berdasarkan kebijakan perusahaan yang sudah dibuat.

Faktor ketiga adalah factor organisasi. Faktor organisasi yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan cyberloafing yaitu managerial support, norma sosial, pembatasan penggunaan internet, konsekuensi positif dan negative dan sikap kerja mempengaruhi perilaku cyberloafing.

Keadaan dimana karyawan merasa pemimpin perusahaannya tidak memenuhi kesepakatan awal kerja, maka karyawan akan termotivasi untuk mengembalikan keadilan dalam beberapa cara. Bukti empiris yang menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung menggunakan internet untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan ketika mereka memiliki sikap kerja yang tidak menguntungkan (Chang dan Cheung, 2001; Pee et al., 2008) terhadap organisasi atau agennya atau ketika mereka merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Keadilan organisasi (Blau et al., 2006; Lim, 2002).

Cyberloafing juga dapat dijadikan alasan oleh karyawan sebagai sarana hiburan ditengah terjadinya kebosanan di tempat kerja karena tugasnya yang terlalu banyak dan monoton. Cara mengatasi rasa bosan terhadap tugas yang banyak dan monoton tersebut dengan mengakses internet. Perilaku cyberloafing memang dapat menghilangkan perasaan bosan selama jam kerja (Andreassen, Torsheim, & Pallesen, 2014). Bila dibiarkan secara terus menerus karyawan akan terbagi konsentrasi antara pekerjaan dengan perilaku cyberloafing yang disebabkan oleh beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan, beban kerja yang di dapatkan, burnout yang dirasakan oleh karyawan, dan komitmen organisasi (Azizah, 2019). Saling keterkaitannya beban kerja, burnout, komitmen organisasi dan cyberloafing bahwa beban kerja merupakan hal yang paling berpengaruh pada karyawan yang dapat menyebabkan burnout bagi karyawan dan mengurangi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Beban kerja merupakan beban layak yang ditanggung pegawai perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaan. Menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus dijalankan oleh suatu unit atau jabatan organisasi dan sebagai hasil perkalian norma waktu dan volume kerja. Waktu karyawan yang dihabiskan untuk aktivitas pekerjaan ketika melaksanakan tugas secara profesional, kepentingan, dan tanggung jawab pada tempat kerja, baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini berarti bagaimana seorang karyawan dalam memotivasi dirinya apabila mendapatkan tugas berat seperti jam kerja yang cukup panjang (Juniati, 2018). Beban kerja yang berlebihan tersebut dapat menyebabkan burnout bagi pegawai perusahaan.

Burnout atau kelelahan bekerja yang dapat dikatakan kondisi tubuh yang benar-benar lelah baik secara fisik maupun mental. Hal ini terjadi ketika karyawan pada tempat kerja stress karena pegawai merasakan stress secara berkelanjutan sehingga dapat menyebabkan kelelahan secara emosional disertai motivasi yang rendah. Kelelahan bekerja juga dapat diartikan sebagai kondisi karyawan merasakan tekanan, bosan, dan ketidakpuasan pada pekerjaan yang akibatnya adalah kelelahan secara emosional dan depresi secara fisik. Semakin tinggi burnout yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif salah satunya adalah perilaku cyberloafing (Hardiani, 2020).

Banyaknya beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai mengalami stress kerja merupakan contoh pekerjaan di instansi pemerintahan yang sifatnya rutin (Benedita, 2018). Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang seperti menyusun surat dan mengarsip setiap data dengan tenggat waktu yang diberikan membuat pegawai cenderung ingin melakukan perilaku cyberloafing. Pegawai ingin melakukan cyberloafing sebagai sarana hiburan. Pegawai yang mengakses internet yang tidak hubungannya dengan pekerjaan semakin meningkat. Menurut Henle dan Blanchard (2008) perilaku cyberloafing disebut sebagai salah satu varian perilaku menghilangkan stres pegawai di tempat kerja.

Dari latar belakang penelitian tersebut saya tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Bekerja, dan Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing di PT Rapid Infstruktur Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing di PT Rapid Infstruktur Indonesia?
2. Apakah kelelahan bekerja berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing di PT Rapid Infrastruktur Indonesia?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing di PT Rapid Infrastruktur Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan, sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap perilaku cyberloafing di PT Rapid Infrastruktur Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan bekerja terhadap perilaku cyberloafing di PT Rapid Infrastruktur Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku cyberloafing di PT Rapid Infrastruktur Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

PT Rapid Infrastruktur Indonesia dapat lebih memperhatikan ataupun mengoreksi tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai kapasitas yang dimiliki karyawan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku cyberloafing pegawai. PT Rapid Infrastruktur Indonesia dapat mengetahui seberapa besar dampak lingkungan kerja fisik pegawai yang terdapat pada perusahaan terhadap

perilaku cyberloafing karyawan, sehingga dapat menerapkan penataan ruang kerja yang tepat bagi karyawan yang melakukan cyberloafing.

2. Bagi Akademisi

Untuk menambah bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja pada perilaku cyberloafing pegawai. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang lebih baik lagi.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja pada perilaku cyberloafing karyawan. Harapannya, ketika nanti penulis dihadapkan pada situasi tersebut seperti beban kerja, kelelahan bekerja, dan stres kerja di tempat kerja penulis dapat menemukan solusinya.

