

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang begitu cepat saat ini mengakibatkan setiap organisasi perlu beradaptasi untuk menghadapi pesaing-pesaingnya. Selain itu adanya peningkatan penggunaan teknologi dalam setiap aktivitas organisasi misalnya: computer, laptop, handphone. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen terpenting dalam sebuah organisasi namun demikian karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi ujung tombak dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi. SDM yang baik dan dimanfaatkan secara baik pula akan memberikan kontribusi positif untuk kemajuan organisasi, sebaliknya apabila SDM memiliki kemampuan rendah atau kurang baik dan tidak dikembangkan oleh organisasi akan berdampak pada kemunduran organisasi. Sumber daya manusia merupakan Individu produktif yang bekerja menjadi penggerak suatu organisasi, baik itu pada pada instansi atau perusahaan yang mempunyai fungsi menjadi asset, sebagai akibatnya wajib dilatih buat kembangkan kemampuannya (Susan, 2019)

Sumber Daya Manusia atau pegawai sebuah organisasi atau lembaga saat ini tidak terlepas dari penggunaan kemajuan fasilitas teknologi dalam menunjang pekerjaannya. Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan seiring dengan perkembangan zaman dan dampak globalisasi yang semakin parah. Kemajuan teknologi memungkinkan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Perkembangan teknologi yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya komputer dan perangkat internet. Komputer dan Internet memungkinkan karyawan dengan mudah mengakses berbagai informasi dan bekerja dengan cepat dan

efisien. Kehadiran komputer dan internet sebagai media pendukung juga dapat menciptakan kreativitas pegawai. Hal ini mempercepat dan meningkatkan arus informasi oleh pemimpin instansi dan pegawai menggunakan komputer yang terhubung ke Internet ketika tugas diselesaikan, secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan. (Paramitha & Wahyuni, 2020)

Adanya internet, diharapkan bisa mendukung dan membantu pegawai dalam penyelesaian tugas-tugas yang mereka miliki. Dengan demikian, para pegawai bisa mengikuti perkembangan teknologi modern yang ada. Namun disisi lain adanya kehadiran internet memberi dampak buruk terhadap organisasi yaitu pegawai dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas organisasi. Misalnya, mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan. Kelalaian pegawai dalam melaksanakan kewajibannya dapat di karenakan pegawai merasa stress di tempat kerja. Stress kerja dapat di sebabkan ketidakjelasan apa yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pegawai juga menghadapi konflik dengan atasannya, rekan ataupun dengan kelompok kerja di tempat kerjanya, hal ini biasanya terjadi disebabkan adanya ketidaksesuaian harapan-harapan dari berbagai pihak, sehingga pegawai merasa serba salah untuk melakukan sesuatu. Selain itu stress kerja dapat juga disebabkan pegawai merasa beban kerja yang melebihi kemampuannya. (Harefa, 2019).

Stress kerja adalah ketidakmampuan individu mengatasi beban kerja yang tidak sesuai, dan dapat menimbulkan kondisi emosional yang tertekan (Fahad & Kistyanto, 2021). Dengan demikian, pegawai melakukan tindakan *cyberloafing* yaitu tindakan indisipliner atau menyimpang. Tindakan *cyberloafing* merupakan

suatu kegiatan di sengaja untuk mengakses internet kantor yang telah di sediakan oleh organisasi atau kantor pada jam kerja untuk kepentingan pribadi seperti main game, membuka social media facebook, youtube, instagraam, tiktok disaat jam kerja. Perilaku seperti *Cyberloafing* disebut sebagai prilaku menyimpang yang membagi konsentrasi para pegawai antara melakukan pekerjaan kantor dan kegiatan-kegiatan demi menguntungkan kepentingan pribadi. Kegiatan ini memberikan imbas terhadap pekerjaan yang menumpuk, kualitas kerja yang semakin menurun, produktivitas kerja yang rendah, serta terhambatnya pelayanan terhadap publik. Oleh karena itu, bukan hal yang mengejutkan apabila penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan ini akan mengarah kepada penurunan produktivitas kerja bagi pegawai. Sebagai contoh, pegawai lebih memilih menghabiskan waktu kerja dengan *browsing* situs hiburan dibandingkan menyelesaikan tugas yang diberikan instansi sesuai dengan standar performa yang ditentukan. Hal ini tentunya dapat merugikan instansi (Liani, 2020)

Faktor individu diakui memegang peranan penting dalam mendorong perilaku *cyberloafing*, seorang pegawai harus memiliki *self control* dan integritas yang tinggi agar tidak terlibat dalam perilaku menyimpang atau indisipliner di tempat kerja seperti *cyberloafing*. *Self control* merupakan kemampuan untuk mengatur dan mengarahkan kearah tindakan yang positif atau berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan sekitar atau dalam hal ini lingkungan di tempat kerja (Fitriani, 2020). Dengan adanya *Self control* kita mampu menghadapi dunia, godaan, rintangan hidup, mampu berkonsentrasi dalam bekerja, hidup akan teratur sesuai *planning*. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Ernawati, Rahayu, 2021) yang mengatakan bahwa kontrol diri

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan arif saubari (2019) yang hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Kontrol diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai dapat mengontrol diri dengan baik maka dapat berpengaruh baik pada kinerja pegawai.

Berdasarkan pada penelitian (Ardilasari & Firmanto, 2017) (Sari & Ratnaningsih, 2018) (Suranta & Hurriyati, 2019) terdapat hubungan negatif yang terjadi antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*. Hal ini berarti semakin rendah *self control* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan.

Hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *self control* dan *cyberloafing* serta hubungan positif serta negatif antara stress kerja dan *self control* secara simultan terhadap *cyberloafing*, yang berarti semakin rendah *self control* maka akan semakin tinggi *cyberloafing* dan juga semakin tinggi stress kerja maka akan semakin tinggi pula *cyberloafing*. (Narahendra, 2019). Dalam penelitian (Adhana & Herwanto, 2021) Ada hubungan antara *self control* dan stress kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian stress kerja dan *self control* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif yang signifikan antara stress kerja terhadap *cyberloafing* pada pegawai (Moffan & Handoyo, 2020) dan (Harefa, 2019) yang berarti semakin tinggi stress kerja akan semakin tinggi juga *cyberloafing* pada pegawai dan begitupun sebaliknya semakin rendah stress kerja akan semakin rendah juga *cyberloafing* pada pegawai.

Berdasarkan pada hasil wawancara dan observasi peneliti memperoleh informasi pegawai pada kantor KPU Provinsi Maluku Utara para pegawai diberikan akses internet untuk menunjang pekerjaan setiap harinya sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai ditempat kerja, disisi lain hal tersebut juga dapat membuat kecenderungan pegawai dalam menggunakan internet instansi untuk hal-hal diluar pekerjaan. Internet dilakukan pegawai untuk berbagai macam hal diluar pekerjaan seperti *chatting, browsing, streaming*, bahkan bermain *game* dan memutar musik menggunakan *youtube*. Dan peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa orang pegawai di KPU Provinsi Maluku Utara, dapat disimpulkan motif pegawai melakukan perilaku *cyberloafing* antara lain: merasakan stress kerja dan beban kerja selain itu belum ada aturan yang tegas mengenai pemakaian internet. Permasalahan yang terjadi adalah apakah perilaku *cyberloafing* dikarenakan oleh minimnya *self control* sehingga pegawai tidak mampu mengendalikan keinginan/dorongan untuk melakukan aktivitas lain yang lebih berfaedah untuk pekerjaan maupun institusinya dan apakah stress kerja yang tinggi disebabkan oleh minimnya *self control* sehingga pengaruh stress kerja yang dialami oleh pegawai dapat melakukan perilaku yang menyimpang ditempat kerja seperti *cyberloafing*.

Kebutuhan akan interaksi sosial dengan teman atau orang lain serta kurangnya kontrol terhadap diri menjadikan terjadinya perilaku menyimpang dalam bekerja seperti perilaku *cyberloafing* ini. *Self control* atau kontrol diri merupakan salah satu kompetensi yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai untuk meminimalisir perilaku menyimpang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab seorang pegawai. (Fitriani, 2020).

Berdasarkan pada latar Belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stress kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan *Self Control* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor KPU Seprovinsi Maluku Utara).”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*?
2. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *self control*?
3. Apakah *self control* berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*?
4. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* melalui *self control*?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai KPU se-Provinsi Maluku Utara
2. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *self control* pada pegawai KPU Seprovinsi Maluku Utara
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *self control* terhadap *cyberloafing* pada pegawai KPU Seprovinsi Maluku Utara
4. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *cyberloafing* melalui *self control* pada pegawai KPU Seprovinsi Maluku Utara

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengatasi cyberloafing dengan self control yang tinggi sehingga tidak terjadi perilaku menyimpang akibat dari stress kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Instansi**

Instansi dapat lebih memperhatikan ataupun mengoreksi tuntutan pekerjaan yang membebankan kepada pegawai memberatkan atau tidak, karena hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku cyberloafing pegawai. Instansi dapat mengetahui seberapa besar stress kerja pegawai yang terdapat pada instansi terhadap perilaku cyberloafing pegawai.

###### **b. Bagi Akademis**

Untuk menambah bukti empiris mengenai pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dan *self control* pegawai. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang lebih baik lagi.

###### **c. Bagi Penulis**

Untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dan *self control* pegawai. Harapannya, ketika penulis dihadapkan pada situasi seperti stress di tempat kerja penulis dapat menemukan solusinya.