

BAB I

PENDAHULUAN

Perkembangan arus informasi digital, yang dimotori oleh jaringan global, telah memberikan dampak terhadap karyawan di berbagai perusahaan. Internet tidak hanya berfungsi sebagai media komunikasi, tetapi juga menjadi sarana utama dalam mendukung pelaksanaan tugas dan peningkatan efisiensi kerja karyawan. Instansi memfasilitasi tiap pekerjaannya dengan internet di kantor. Keberadaan fasilitas internet diharapkan juga membantu kinerja pegawai PT. Bakrie Sumatera *Plantations* Tbk Kisaran dalam menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien. Penyesuaian kompetensi dengan dinamika digital menjadi sebuah keharusan bagi karyawan guna merealisasikan tuntutan profesionalisme tersebut (Herlianto, 2012).

Penggunaan internet yang tidak sesuai dengan kepentingan pekerjaan dapat memicu implikasi destruktif, baik bagi stabilitas internal perusahaan maupun kualitas individu. Realita yang kerap dijumpai di lapangan memperlihatkan bahwa aktivitas berselancar di dunia maya untuk urusan non-pekerjaan saat jam operasional berlangsung berkorelasi pada kemunduran performa kerja (Sawitri, 2012). Sebagaimana diulas oleh Weatherbee (2010), kelimpahan fasilitas digital korporasi acap kali memicu distorsi pemanfaatan oleh pegawai demi pemenuhan kepuasan privat. Alih-alih menunjang tugas kantor, jaringan tersebut justru dihabiskan untuk mengakses hiburan interaktif, transaksi niaga digital, hingga berselancar pada platform media sosial berbasis visual dan video pendek.

Sejalan dengan fenomena tersebut, berikut contoh kasus penggunaan fasilitas internet yang menyimpang di PT. Bakrie Sumatera *Plantations* Tbk Kisaran. Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti melalui observasi dan wawancara singkat terhadap beberapa karyawan PT. Bakrie Sumatera *Plantations* Tbk Kisaran, ditemukan bahwa sebagian karyawan mengaku pernah mengakses media sosial menggunakan fasilitas internet kantor seperti belanja *online*, *streaming*, atau *chatting* saat jam kerja, terutama saat mengalami kejenuhan atau tekanan kerja yang tinggi. Temuan ini menunjukkan adanya indikasi perilaku penyalahgunaan internet di lingkungan kerja.

Selain temuan di lingkungan perusahaan, kasus serupa juga terjadi pada instansi pemerintahan dan mendapat perhatian serius dari pihak terkait. Berikut kasus dari tribunnews.com Sekretaris Daerah perempuan di Provinsi Bangka Belitung mengambil langkah tegas terhadap penyalahgunaan fasilitas kantor di Sekretariat Kota Pangkalpinang, khususnya akses internet, yang masih digunakan oleh pegawai untuk keperluan non pekerjaan. Kondisi ini terdapat indikasi perilaku penyalahgunaan internet di lingkungan Sekretariat Kota Pangkalpinang, di mana para pegawai memanfaatkan jam kerja untuk mengakses konten *YouTube* dan pencarian *Google* yang tidak relevan dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey dan fenomena yang diuraikan pada kasus di atas, dapat dilihat bahwa terindikasi adanya perilaku penyalahgunaan fasilitas kantor khususnya internet pada saat jam kerja yang dilakukan pegawai, inilah yang disebut sebagai perilaku *cyberloafing*.

Konseptualisasi mengenai perilaku *cyberloafing* dipaparkan oleh Lim dan Chen (2012) sebagai serangkaian aktivitas *browsing* dan *emailing* untuk urusan personal yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja selama jam kerja berlangsung. Manifestasi tindakan non-produktif ini dipandang sebagai salah satu kendala utama yang menghambat penyelesaian kewajiban profesional secara tepat waktu. Di sisi lain, Doorn (2011) mempertegas istilah tersebut sebagai representasi dari tindakan personel yang mendayagunakan jaringan digital, baik melalui gawai korporasi maupun perangkat privat, demi memuaskan ketertarikan individual di tengah waktu kerja resmi.

Akbulut dkk., (2016) mengemukakan bahwa *cyberloafing* memiliki beberapa dimensi, yaitu *sharing*, berupa kegiatan berbagi atau berinteraksi di media sosial yang tidak berkaitan dengan pekerjaan; *shopping*, yakni melakukan pembelian atau lelang secara online di luar kepentingan kerja, *real-time updating*, yaitu aktivitas memperbarui status atau memberikan komentar di media sosial yang tidak mendukung tugas pekerjaan; *accessing online content*, berupa mengakses atau mengunduh berbagai konten digital seperti musik, film, atau video yang tidak berhubungan dengan pekerjaan; serta *gaming/gambling*, yaitu bermain *game online* atau melakukan perjudian daring pada waktu kerja yang tidak berkaitan dengan tugas yang seharusnya dilakukan.

Faktor personal serta kondisi struktural organisasi diidentifikasi sebagai stimulan utama yang menggerakkan intensitas perilaku *cyberloafing* menurut formulasi Ozler dan Polat (dalam Kusuma & Imanni, 2021). Ranah individual tersebut mengakar pada cara pandang terhadap teknologi, profil kependudukan, tipologi kepribadian, kontrol diri, efikasi diri, serta *locus of control*. Sebagai bagian dari faktor individu, kontrol diri memegang posisi sentral berupa kapasitas internal dalam menekan impulsitas agar selaras dengan kesepakatan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kontrol diri rendah umumnya menghadapi hambatan dalam meredam dorongan melakukan aktivitas non-kerja sehingga lebih berisiko melakukan *cyberloafing*. Premis ini selaras dengan simpulan Blanchard dan Henle (2008) yang menegaskan adanya keterkaitan erat antara rendahnya kontrol diri dengan eskalasi perilaku *cyberloafing*.

Secara teoritis, Chaplin (2006) mendefinisikan kontrol diri sebagai kapasitas individu untuk mengendalikan tindakannya serta menghambat dorongan-dorongan yang bersifat impulsif. Sementara itu, Baumeister (2002) menjelaskan kontrol diri secara lebih luas sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola serta mengarahkan aspek kognitif, emosional, dan tingkah laku agar dapat beradaptasi dengan lingkungan serta mengendalikan diri dari berbagai dorongan maupun godaan.

Ghufron dan Risnawita (2017) membagi kontrol diri ke dalam tiga aspek utama. Pertama, kontrol perilaku (*behavioral control*), yaitu kesiapan merespons kondisi yang tidak nyaman secara langsung. Aspek ini diukur lewat dua indikator, yakni kecakapan mengelola eksekusi tindakan serta kemampuan memodifikasi stimulus yang diterima. Kedua, kontrol kognitif (*cognitive control*), yaitu kemampuan memproses dan menafsirkan kejadian secara kognitif demi menurunkan tingkat tekanan, yang diindikasikan oleh proses pencarian informasi serta penilaian terhadap informasi tersebut. Ketiga, kontrol keputusan (*decision control*), yang mencerminkan kecakapan menetapkan langkah berdasarkan keyakinan pribadi; indikatornya meliputi kemampuan merumuskan keputusan serta ketepatan menentukan pilihan tindakan.

Penelitian terdahulu terkait kontrol diri terhadap *cyberloafing* yang telah dilakukan oleh Adhana dan Herwanto (2021) pada aparatur sipil negara di lembaga kepebeanaan kota Pekanbaru mengonfirmasi eksistensi pengaruh searah yang berlawanan dan bermakna. Kesimpulan tersebut disokong oleh perolehan nilai korelasi (r) sebesar $-0,535$ dengan signifikansi pada angka $0,000$ ($p < 0,05$). Angka empiris ini mengindikasikan bahwa semakin tangguh kontrol diri yang dimiliki pegawai, maka intensitas kemunculan Perilaku *Cyberloafing* akan tereduksi secara linier.

Perilaku *cyberloafing* di tempat kerja erat kaitannya dengan tekanan psikologis yang dihadapi oleh karyawan. Hal ini dikemukakan oleh Nurhidayah (dalam Anggraini, 2024) pegawai cenderung melakukan *cyberloafing* saat jam kerja karena merasa stres akibat beban pekerjaan yang menumpuk dan dianggap melebihi batas kemampuan mereka. Didukung oleh temuan Sao (dalam Anggraini, 2024) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* sering kali digunakan sebagai mekanisme koping untuk mengalihkan pikiran dari stres kerja serta kelelahan fisik yang dirasakan selama bekerja.

Menurut De Bruin (2006), stres kerja dipahami sebagai gangguan psikologis yang terjadi ketika tuntutan profesional melampaui kapasitas individu, di mana tekanan beban kerja yang berat dan keterbatasan waktu tersebut memicu penurunan konsentrasi yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk melakukan *cyberloafing* seperti mengakses media sosial atau pesan pribadi sebagai bentuk pelarian sementara guna meredakan tekanan yang mereka alami.

Wijono (2011) menjelaskan bahwa gejala stres kerja dapat dilihat melalui tiga aspek utama, yaitu aspek psikologis, fisiologis, dan perilaku. Aspek psikologis ditandai dengan adanya perubahan kondisi mental dan emosional individu, seperti munculnya rasa cemas yang berkepanjangan, kesulitan tidur, menurunnya rasa percaya diri, berkurangnya kemampuan berkonsentrasi, serta timbulnya perasaan jenuh atau bosan terhadap pekerjaan. Aspek fisiologis

berkaitan dengan respons fisik tubuh akibat tekanan kerja, yang ditunjukkan melalui gejala mudah lelah, kehabisan tenaga, sakit kepala atau pusing, serta gangguan pada sistem pencernaan. Sementara itu, aspek perilaku tercermin dari perubahan sikap dan tindakan individu, seperti menjadi lebih keras kepala, mudah marah, menurunnya kepuasan terhadap hasil kerja yang telah dicapai, serta perilaku negatif lainnya. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan dapat memengaruhi tingkat stres kerja yang dialami oleh seseorang.

Hasil penelitian terdahulu terkait stres kerja terhadap *cyberloafing* yang dilakukan oleh Kartinah dkk., (2023) yang mengonfirmasi eksistensi korelasi searah yang bermakna di antara kedua konstruk tersebut. Pengondisian ini divalidasi lewat perolehan parameter numerik ($r = 0,605$ dan $\text{sig} = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya temuan ini menunjukkan bahwa ketika beban dan tuntutan pekerjaan meningkat dan menimbulkan stres, individu cenderung mengalihkan perhatian dengan mengakses internet untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan tugas sebagai bentuk pelepas ketegangan.

Penelitian ini merumuskan dua bentuk hipotesis. Pada 1) Hipotesis Mayor, diduga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kontrol diri dan stres kerja terhadap intensitas perilaku *cyberloafing*. Sementara itu, pada 2) Hipotesis Minor, dirumuskan dua keterhubungan antarvariabel secara spesifik, yaitu a) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing*, di mana peningkatan tingkat kontrol diri individu akan diikuti oleh penurunan kecenderungan perilaku *cyberloafing*, begitu pula sebaliknya, serta b) terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing*, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka akan semakin tinggi pula intensitas perilaku *cyberloafing* yang dilakukan, dan berlaku sebaliknya.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas, dimana kontrol diri dan stres kerja memiliki peran penting yang dapat memengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing* pada karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kontrol diri dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran”.

Rumusan masalah penelitian yang dapat diajukan adalah “Apakah ada pengaruh antara kontrol diri dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran?” dan berlandaskan pada argumentasi terdahulu, orientasi utama dari pengerjaan proyek ilmiah ini adalah mengukur sejauh mana kontrol diri serta stres kerja mengintervensi tindakan *cyberloafing* pada staf PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran. Proyek ilmiah ini diproyeksikan mampu menyumbang kontribusi fungsional pada ranah konseptual maupun aplikasi praktis. Secara konseptual, hasil kajian dapat diintegrasikan sebagai referensi mutakhir pada disiplin ilmu perilaku organisasi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi, yang merupakan manfaat teoritis. Selain itu, manfaat praktisnya bagi

PT Bakrie Sumatera *Plantation* Tbk adalah sebagai bahan informasi dan evaluasi bagi manajemen dalam memahami faktor psikologis yang memicu perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, perusahaan dapat menyusun kebijakan atau program intervensi yang tepat untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan kontrol diri karyawan demi menjaga produktivitas karyawan. Kemudian, manfaat praktis bagi karyawan adalah memberikan wawasan dan edukasi bagi karyawan mengenai pentingnya regulasi diri kontrol diri dalam bekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk lebih sadar dalam mengelola tekanan kerja dan menggunakan fasilitas teknologi secara lebih bijak dan bertanggung jawab.