

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Saat ini, internet sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Riset yang dilakukan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2023 menyebutkan jumlah pengguna internet di Indonesia sebanyak 215,6 juta jiwa dengan jumlah penduduk 275,7 juta jiwa. Dimana komposisi pengguna internet mayoritas adalah pekerja atau wiraswasta dengan jumlah 82,2 juta jiwa yaitu 62% dari keseluruhan pengguna internet (APJII, 2023). Hasil survei yang dilakukan oleh APJII (2023) menunjukkan bahwa penetrasi pengguna internet berdasarkan usia memberikan sumbangan angka sebesar 74,23% pada pengguna yang berusia 19-34 tahun, 44,06% pada pengguna yang berusia 35-58 tahun. Kedua kategori tersebut juga mewakili usia pekerja kantor. Pekerja dapat mengakses internet dimanapun mereka berada tanpa terkecuali di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Adanya fasilitas komputer dan internet dalam organisasi membantu pegawai menyelesaikan berbagai hal secara efektif dan efisien, meningkatkan kreativitas karyawan, membantu karakter pelayanan kepada masyarakat berbasis teknologi modern, sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran organisasi (Ardilasari dan Firmanto, 2017). Adapun segi positif dari penggunaan internet di dinas pendidikan itu sendiri sebagai sarana komunikasi antar divisi, untuk mengirim berkas melalui *email*, mencari informasi, mengakses data karyawan melalui situs resmi, dan sebagainya.

Namun demikian, internet juga dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Karyawan pengguna internet dapat melalaikan kewajibannya dalam melaksanakan tugas. Sebuah berita pada kompasiana menuliskan Penyalahgunaan koneksi Internet kantor pada jam kerja menjadi budaya di masyarakat. Bukan hanya di Indonesia, di negara-negara maju seperti AS, Cina, Inggris, dan bahkan Jepang, yang notabene terkenal dengan masyarakatnya yang disiplin, masih sering terjadi penyalahgunaan Internet di kantor (Kompasiana, 2015). Keberadaan internet bagi karyawan seolah menjadi keuntungan tersendiri. Menurut Ardilasari dan Firmanto (2017) selain menjadi bisnis yang

efisien internet juga menyediakan akses pada karyawan ke taman bermain terbesar di dunia.

Ketika karyawan mengakses internet pada jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan organisasi, melainkan untuk menghindari tugas dan menghilangkan kebosanan (Lim dalam Tandon dkk, 2022). Teknologi yang digunakan mengakses internet dapat berasal dari perusahaan atau milik pribadi yang dibawa karyawan saat bekerja (misalnya smartphone, laptop, atau ipad). Menurut Blanchard dan Henle dalam Benedita, R. (2018) ketika akses internet telah menjadi hal biasa, maka kecenderungan karyawan untuk menggunakan internet tidak berkaitan dengan pekerjaan semakin meningkat yang biasa disebut perilaku *Cyberloafing*.

Fenomena dalam penyimpangan pengguna internet pada karyawan juga dirasakan oleh beberapa perusahaan yang bergerak dibidang jasa pada *data center* yang berada pada regional Kota Jakarta. Salah satunya dirasakan pada perusahaan PT. Mustika Memadata. Kondisi saat ini kebanyakan dari para Karyawan PT. Mustika Memadata Kota Jakarta bekerja menggunakan komputer dan kemungkinan menggunakan fasilitas internet untuk pelarian dari beban kerja dan kelelahan dalam bekerja. Hasil wawancara yang dilakukan dengan 10 responden terdapat beberapa faktor penyebab Perilaku *Cyberloafing* di PT. Mustika Memadata seperti halnya bermain *vidio games*, membuka situs belanja *online*, ataupun siaran *live* pada situs olahraga untuk sekedar pelarian stress saat bekerja. Kim & Byrne dalam Lim & Teo (2024) menemukan bahwa karyawan yang bekerja di depan komputer lebih cenderung melakukan *cyberloafing*, terutama ketika mereka merasa stres atau bosan dengan pekerjaan mereka.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bolino dan Turnley dalam Kamiko (2019) menyatakan bahwa beban kerja terjadi karena seseorang karyawan mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dibawah tekanan jadwal waktu yang sangat ketat dan tidak sesuai dengan kemampuan. Ketika terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, bahkan kejenuhan dan stres akibat beban pekerjaan, ditambah lagi dengan perasaan bahwa keahlian yang dimiliki

tidak memenuhi tuntutan tugas, hal tersebut yang nantinya akan memicu kelelahan. Seperti pernyataan Virick dan Casper dalam kamiko dkk (2019) bahwa beban kerja menyebabkan tingginya kelelahan fisik dan psikologis.

Penelitian *Cyberloafing* didefinisikan sebagai penggunaan internet oleh karyawan untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, seperti mengakses situs media sosial (*Facebook, Instagram, Twitter/X*), membaca berita, mengirim dan menerima email pribadi, bermain *game online*, berbelanja *online*, dan lain sebagainya (Blanchard dan Henle dalam Lim & Teo, 2024). Perilaku menyimpang dalam organisasi yang dimaksud adalah beberapa tindakan di tempat kerja yang cenderung membahayakan organisasi beserta jajaran organisasi, yaitu *counterproductive workplace behavior* atau disingkat CWB (Rogelberg dalam Ramadhiansyah, 2021). CWB terbagi menjadi empat, yaitu penyimpangan produksi (*production deviance*), penyimpangan harta benda (*property deviance*), penyimpangan politik (*political deviance*) dan agresi pribadi (*personal aggression*). Salah satu perilaku yang termasuk bagian dari *production deviance* adalah *cyberloafing*.

Berdasarkan hasil *pre-emiliminary* berdasarkan wawancara sepuluh karyawan PT. Mustika Memadata dapat disimpulkan bahwa, sembilan responden melakukan *cyberloafing* dalam bentuk mengunjungi situs olahraga, berita, belanja *online*, media sosial, dan bermain *video game*. Vitak dalam Moffan dkk (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di depan komputer cenderung menggunakan waktu kerja mereka untuk aktivitas non-pekerjaan *online*, seperti media sosial dan belanja *online*. Penelitian ini juga menemukan bahwa *cyberloafing* dapat berdampak negatif pada pekerjaan. Aktivitas ini biasanya dilakukan ketika merasa perlu istirahat sejenak dari pekerjaan. Waktu yang dihabiskan untuk *cyberloafing* berkisar antara 10 hingga 30 menit per hari. Responden merasa aktivitas *cyberloafing* membantu mengurangi stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara keseluruhan, jika dilakukan dalam batas waktu yang wajar, *cyberloafing* dianggap dapat membantu dalam menjaga kesejahteraan mental karyawan. Karyawan yang melakukan *cyberloafing* dengan bijak dapat merasa

lebih segar dan siap untuk kembali bekerja setelah istirahat singkat (Koay dkk, 2017).

Selanjutnya mengenai permasalahan tentang Beban Kerja yang juga dirasakan oleh pasangan bekerja di PT. Mustika Memadata. Permasalahan yang dirasakan oleh beberapa responden antara lain merasa beban mental tinggi karena sering harus memecahkan masalah yang kompleks dan Mengalami beban mental sedang karena pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Penelitian Nanda dkk (2019), kesenjangan antara pekerjaan yang dibutuhkan dengan kemampuan pekerja dikenal dengan istilah beban kerja. Menurut permatasari dkk (2017), beban kerja terdiri dari lingkungan kerja dan rincian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Meskipun demikian, setiap pekerjaan yang diberikan harus sesuai atau seimbang dengan kemampuan fisik seseorang.

Menurut Asthon & Lee dalam Moshagen dkk (2018) ada enam variabel yang membentuk model struktur kepribadian HEXACO meliputi *honesty-humility* (kejujuran-kerendahan hati), *emosionalitas* (emosionalitas), *extraversion* (kenyamanan), *agreeableness* (keramahan), *conscientiousness* (kesadaran), dan *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman baru). Perkembangan signifikan dari Model HEXACO *personality* adalah dimasukkannya dimensi *Honesty-humility* (kejujuran-kerendahan hati), yang merupakan komponen penting dari struktur kepribadian HEXACO (Lee & Ashton, 2014). *Sincerity* (Ketulusan), *fairness* (keadilan), *greed avoidance* (penghindaran keserakahan), dan *modesty* (kesederhanaan) adalah ciri-ciri yang biasanya dimiliki oleh individu-individu dengan dimensi *honesty-humility* (kejujuran-kerendahan hati) yang dominan (Lee & Ashton, 2014).

Dalam wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. Mustika Memadata ditemukan bahwa beberapa karyawan menunjukkan tingkat *honesty-humility* yang rendah. Hal ini terlihat dari perilaku mereka yang sering kali tidak jujur dalam laporan pekerjaan dan sering kali mengambil keuntungan pribadi dari sumber daya perusahaan. Beberapa karyawan juga cenderung menunjukkan sikap arogan dan kurang bersedia bekerja sama dengan rekan kerja mereka. Nilai

*honesty-humility* (kejujuran-kerendahan hati) yang rendah merupakan indikasi dari mereka yang lebih cenderung berpura-pura kepada individu lain bahwa ada keinginan untuk mengikuti hukum daripada melanggar hukum demi mendapatkan uang, dan memiliki klaim atas status dan hak unik (Lee & Ashton, 2018). Mereka juga cenderung kurang menunjukkan kerendahan hati dan lebih berfokus pada kepentingan pribadi. Penelitian Henle dan Blanchard dalam Lim & Teo (2024) menemukan bahwa tingkat beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan. Penelitian lain oleh Cicei dalam Lim & Teo (2024) menunjukkan bahwa tekanan kerja dan tuntutan tugas yang berat sering kali mendorong karyawan untuk mencari pelarian melalui aktivitas *online* non-pekerjaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi beban kerja, trait *honesty-humillity* dalam kepribadian HEXACO dan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh trait *honesty-humillity* dalam kepribadian HEXACO terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan trait *honesty-humillity* dalam kepribadian HEXACO terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh trait *honesty-humillity* dalam kepribadian HEXACO pengaruh perilaku *Cyberloafing* pada karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja dan trait *honesty-humillity* dalam kepribadian HEXACO terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan.

4. Untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja dan trait *honesty-humillity* dalam kepribadian HEXACO terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

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

- a. Hasil penelitian ini dapat memperkaya ilmu pada bidang ilmu psikologi terutama dalam ruang lingkup psikologi industri dan organisasi serta psikologi sosial.
- b. Menjadi bahan referensi akademisi dan menjadi rujukan bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti tema beban kerja dan trait *honesty-humillity* pada kepribadian HEXACO terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan.

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

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti dapat menambah pengalaman meneliti dalam ruang lingkup ilmu psikologi.
- b. Bagi Mahasiswa Psikologi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan petunjuk kepada mahasiswa mengenai beban kerja dan trait *honesty-humillity* dalam kepribadian HEXACO terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan.
- c. Bagi Universitas Islam “45” Bekasi, penelitian ini dapat memberikan pemahaman untuk lebih meningkatkan peran serta semua unsur dalam memantau beban kerja dan trait *honesty-humillity* dalam kepribadian HEXACO terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan.
- d. Bagi PT. Mustika Memadata, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai beban kerja dan trait *honesty-humillity* dalam kepribadian HEXACO terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan.