

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Cyberloafing*

1. Definisi Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Lim (dalam Khoirunnisa & Merdiana, 2019) *Cyberloafing* adalah praktik seorang pegawai yang dengan sengaja mengeksploitasi akses sistem internet di tempat kerja sebagai tujuan melakukan kegiatan yang tidak memiliki kaitannya dengan pekerjaan selama jam kerja standar (Khoirunnisa & Merdiana, 2019). *Cyberloafing* adalah praktik menggunakan berbagai macam perangkat, termasuk komputer, ponsel, dan tablet, untuk mengakses internet selama jam kerja untuk keperluan pribadi karyawan pendapat (Askew, 2013). Pekerja dengan sengaja menggunakan jaringan perusahaan untuk melakukan perilaku *cyberloafing* selama jam kerja. Informasi dapat ditemukan di internet dan diakses dari sejumlah lokasi.

Perilaku *cyberloafing* adalah perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses sistem internet instansi sebagai tujuan pribadi yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan selama jam kerja berlangsung (Ardilasari, 2016). Melalui cara yang berhubungan langsung dengan internet merupakan alasan dalam menghabiskan waktu dengan maksud menghindari pekerjaan ialah pengertian singkat dari *cyberloafing* menurut Handoyo (dalam Nurmaidah, 2020).

Akses internet saat ini dinilai menjadi salah satu kebutuhan mendasar masyarakat Indonesia, khususnya bagi pegawai dan pelajar. Dengan membantu penyelesaian tugas, internet memiliki dampak positif pada produktivitas pegawai di tempat kerja. Namun, tidak mengesampingkan gagasan bahwa pegawai dapat menggunakan ini untuk melakukan perilaku yang tidak terkait dengan kewajiban kerja mereka. Praktik pegawai pengguna internet dengan tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka saat jam kerja, dikenal sebagai "perilaku *cyberloafing*" (Muhtarom *et al.*, 2021).

Reaksi emosional pegawai terhadap pengalaman bekerja yang membuat frustrasi dikenal sebagai perilaku *cyberloafing*, yang berdampak pada sikap kerja. Menurut uraian yang diberikan di atas, *cyberloafing* adalah praktik karyawan mengakses internet perusahaan melalui penggunaan sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan terhadap pekerjaan.

2. Faktor yang mempengaruhi

Menurut Ozlar & Polat (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) ada tiga hal yang mempengaruhi perkembangan perilaku *cyberloafing*, antara lain:

a. Faktor Individual

Berbagai perlengkapan dalam diri seseorang termasuk persepsi dan sikap, ciri-ciri kepribadian seperti kesepian, rasa malu, pengendalian diri, harga diri, dan keinginan untuk berpartisipasi, konvensi masyarakat dan kode etik pribadi, rutinitas, dan penggunaan internet.

Menurut uraian yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa faktor pribadi seperti ciri-ciri karakter, rutinitas, pengendalian diri, dan harga diri, merupakan penyebab munculnya perilaku *cyberloafing*.

b. Faktor Organisasi

Elemen ini yang mencakup batasan pengguna sistem internet, persepsi rekan kerja tentang standar perilaku *cyberloafing*, sikap kerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan pegawai juga dapat mempengaruhi kecenderungan pegawai untuk terlibat di dalamnya. Kecenderungan seorang pegawai untuk menunjukkan perilaku *cyberloafing* ditentukan oleh sejumlah elemen organisasi, yaitu:

1) Hasil yang diharapkan

Memberikan pekerjaan dengan standar kerja yang jelas, penempatan tugas pegawai yang sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan. Ketika pegawai memilih *online* sebagai tujuan pribadi saat bekerja, ia memiliki harapan tertentu bahwa perilaku itu memenuhi kebutuhannya dan membuat dirinya terhindar dari konsekuensi negatif.

2) Pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*.

Pegawai sering kali mengamati rekan kerja sebagai contoh teladan di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, perilaku *cyberloafing* dapat terkaji melalui peniruan tindakan yang mereka lihat di lingkungan kerja. Individu yang menyadari bahwa rekan-rekan mereka terlibat dalam *cyberloafing* cenderung lebih condong

untuk ikut serta dalam perilaku serupa.

3) Sikap kerja pegawai

Perilaku *cyberloafing* merupakan respons emosional seorang pegawai terhadap pengalaman kerja yang menimbulkan rasa frustrasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap kerja memengaruhi kecenderungan *cyberloafing*. Kualitas faktor-faktor organisasional yang semakin baik akan berdampak positif pada kinerja para pegawai. Tampilan positif atau negatif dari motivasi seorang pegawai terhadap tugas individu, rekan kerja, maupun keseluruhan organisasi tercermin dalam lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur organisasi, seperti hasil yang diharapkan, persepsi rekan kerja tentang aturan *cyberloafing* dan sikap kerja adalah apa yang menyebabkan terciptanya perilaku ini.

c. Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet yang biasa terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap sistem internet di lokasi kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional pegawai untuk melakukan perilaku tersebut (Firmanto, 2017). Perilaku penyimpangan internet umumnya muncul ketika para pegawai memiliki akses ke internet di lingkungan kerja, sehingga faktor-faktor situasional memainkan peran krusial dalam memediasi perilaku ini.

3. Aspek *Cyberloafing*

Menurut Blanchard dan Henle (dalam Saputri, 2022) terdapat aspek yang dibagi menjadi dua yaitu:

a. *Minor Cyberloafing*

Terlibatnya pegawai dalam berbagai perilaku pengguna sistem internet yang tidak memiliki kaitan terhadap pekerjaan ialah pengertian dari *minor cyberloafing*. Contoh dari *minor cyberloafing* yaitu mengirim dan menerima *email* pribadi, memperbarui situs jejaring sosial, serta belanja *online*. Pegawai yang menikmati *cyberloafing* kecil terlibat dalam berbagai aktivitas terkait internet yang tidak memiliki kaitannya dengan pekerjaan mereka. Penggunaan email dan berselancar di situs web hiburan merupakan *cyberloafing* kecil. Mengirim dan menerima email pribadi, memperbarui situs jejaring sosial, dan belanja *online* adalah beberapa contoh *cyberloafing* sederhana.

b. *Serious Cyberloafing*

Karyawan terlibat langsung dalam berbagai perilaku pengguna sistem internet yang lebih berisiko karena merasa bertentangan dengan kebijakan perusahaan dan bahkan mungkin melanggar hukum merupakan penjelasan dari *serious cyberloafing*. Pengelolaan situs web pribadi dan perjudian *online* adalah dua contoh aktivitas *cyberloafing* utama.

Lim dan Teo (dalam Benedita, 2018) *cyberloafing* dibagi menjadi dua kelompok utama, yaitu :

1) *Aktivitas Email*

Termasuk aktivitas pengguna email apa pun yang dilakukan selama jam kerja yang tidak terkait dengan tujuan profesional atau pribadi. Contoh email pribadi yang mungkin dikirim, periksa, baca, atau terima.

2) *Aktivitas Browsing*

Termasuk setiap penggunaan koneksi internet perusahaan untuk tujuan selain penjelajahan web terkait pekerjaan selama jam kerja. Contohnya termasuk mengunjungi situs web berita dan olahraga.

Fokus penelitian ini adalah pada konsep *cyberloafing* seperti yang jelaskan oleh Blanchard dan Henle, yang membedakan dua jenis perilaku *cyberloafing*: *minor cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai yang melakukan aktivitas terkait akses internet selama jam kerja dan dianggap sebagai perilaku normal, dan *serious cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai mengakses internet selama jam kerja, meskipun berpengaruh pada instansi namun tetap dilakukan.

B. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja ialah hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya sambil menerapkan standar tertentu pada suatu tugas (Gros *et al.*, 2020). Karyawan harus memiliki kinerja yang diperlukan untuk menyelesaikan

semua tugas dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada mereka oleh organisasi (Dunggio, 2020). Salah satu komponen terpenting dari suatu organisasi adalah kinerja karena tanpa adanya tujuan dalam berorganisasi tidak dapat dicapai (Tambuwun *et al.*, 2018). Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang dilakukan saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan didasarkan pada kompetensi, pengalaman, kesungguhan, pengalaman, dan ketepatan waktu.

Menurut beberapa definisi yang diberikan di atas, kinerja ialah hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan tugasnya atau dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, di mana target kerja dapat diselesaikan tanpa melewati batas waktu yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan moral.

2. Faktor yang mempengaruhi

Ada tiga hal yang berdampak pada kinerja (Marpaung & Juniasih, 2020)

- a. Faktor Individual termasuk bakat dan pengalaman, sejarah, dan demografi.
- b. Persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi adalah faktor psikologis
- c. Sumber daya, kepemimpinan, pengakuan, struktur, dan desain pekerjaan adalah contoh faktor organisasi.

3. Indikator Kinerja

Setiap perusahaan atau instansi pasti memiliki sistem penilaian kinerja pegawai yang berbeda-beda atau memiliki caranya masing-masing. Menurut Robbins, ada lima aspek yang mengukur kinerja individu karyawan (dalam Ridhawati, 2016) yakni:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dengan pandangan pegawai terhadap kualitas kerja yang dihasilkan dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan pegawai. Se jauh mana tugas diselesaikan dengan bakat dan keterampilan terbaik

b. Kuantitas

Kuantitas adalah hasil dari suatu tindakan, dinyatakan dalam kata-kata seperti jumlah unit dan siklus yang dilakukan.

c. Ketepatan waktu

Tugas selesai pada awal periode waktu yang ditentukan dengan hasil yang memaksimalkan jumlah waktu yang dialokasikan untuk tugas tersebut.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi, tenaga kerja, uang tunai, dan teknologi dapat digunakan secara maksimal agar meningkatkan hasil untuk setiap unit dalam hal konsumsi sumber daya.

e. Kemandirian

Pegawai yang memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tugas karyawan ke kantor berada pada tahap di mana pada akhirnya akan melaksanakan tugas dan komitmen kerja.

4. Teknik Penilaian Kinerja

Teknik penilaian kinerja menggunakan konsep evaluasi kinerja *Management by Objectives* yang pertama kali dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor tahun 1957. Douglas McGregor dalam karyanya, penulis menilai kinerja adat saat itu dengan penekanan pada kepribadian dan atribut karakter pegawai. Ubah sistem menurut Douglas McGregor dan gunakan prinsip *Management by Objectives*. Pegawai diharuskan membuat konsep target untuk penilaian menggunakan metode ini, yang kemudian akan ditangani dengan manajer. Penilaian menggunakan teknik *Management by Objectives* dapat dilakukan pada tugas-tugas yang outputnya dapat diukur, seperti personel di departemen pemasaran, yang kinerjanya dapat dinilai berdasarkan volume penjualan.

Menurut prinsip-prinsip manajemen berdasarkan tujuan, manajer harus menetapkan tujuan yang tepat dan dapat diukur untuk setiap pegawai berdasarkan temuan konsultasi pegawai. Ada enam langkah yang terlibat dalam menggunakan teknik *Management by Objectives*, yaitu:

- a. Menetapkan tujuan perusahaan. Menciptakan strategi organisasi yang komprehensif untuk tahun mendatang dan menetapkan target yang realistis untuk institusi sejalan dengan rencana.

- b. Tetapkan tujuan dari departemen setelah itu kepala departemen mengambil tujuan agensi untuk keunggulan mereka, dan menetapkan bersama tujuan departemen.
- c. Membahas tujuan departemen pada pertemuan departemen, kepala departemen membahas tujuan departemen dengan anggota staff.
- d. Saat menetapkan tujuan kinerja individu jangka pendek, kepala departemen dan bawahannya menentukan hasil yang diharapkan.
- e. Analisis kerja kepala departemen dalam membandingkan kinerja aktual yang diinginkan setiap pegawai.
- f. Berikan kritik kepala departemen dan anggota staff berbicara tentang menilai perkembangan terkini.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Lim (dalam Khoirunnisa & Merdiana, 2019) *Cyberloafing* adalah tindakan seorang pekerja yang dengan sengaja menggunakan akses sistem internet yang disediakan di tempat bekerja untuk terlibat dalam kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaannya selama jam kerja reguler (Khoirunnisa & Merdiana, 2019). Hal ini menjadi permasalahan serta berdampak terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan kewajiban. *Cyberloafing* adalah praktik menggunakan banyak perangkat, seperti komputer, ponsel, dan tablet, dalam mengakses internet penggunaan pribadi oleh karyawan selama jam kerja. Selama jam kerja, pegawai sengaja terlibat dalam aktivitas internet dalam menggunakan jaringan.

Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diukur dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu saat menjalankan tanggung jawabnya pada saat tertentu. Kinerja seseorang dapat dievaluasi berdasarkan hasil kerjanya dan merupakan produk dari keterampilan, usaha, dan peluangnya. Sejauh mana seseorang berhasil melakukan pekerjaannya disebut sebagai tingkat kerjanya. Pekerja dengan tingkat kinerja tinggi juga memiliki tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja, begitu pula sebaliknya. Jika kinerja pegawai tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan, pegawai tersebut tidak produktif (Puspita & Oktariansyah, 2021).

Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diukur dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai pekerja saat melakukan tugasnya. Peneliti berusaha mengembangkan kerangka kerja dari penelitian ini yang menggambarkan pengaruh dari perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Level kinerja disebut sebagai pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkatan level dalam pekerjaannya adalah pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi, begitupun sebaliknya.

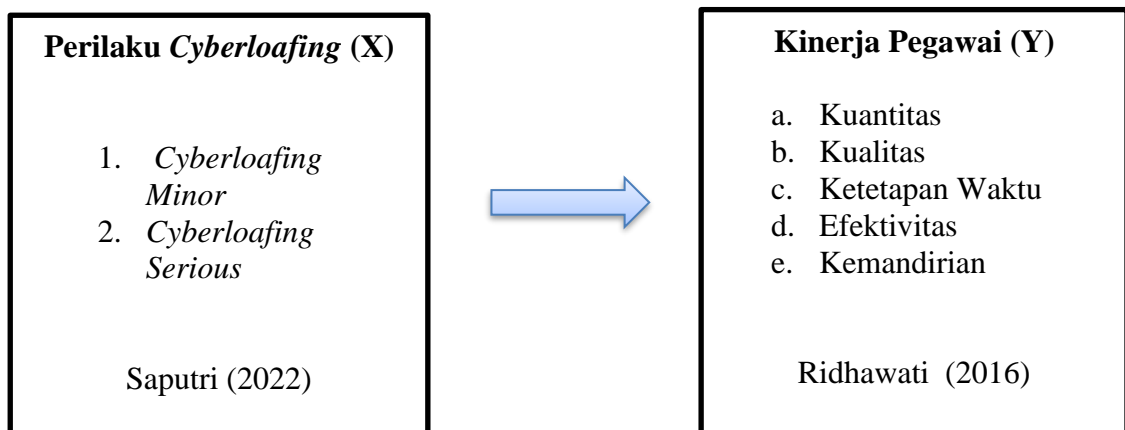
Terbaginya konsentrasi pegawai antara pekerjaan dan perilaku *cyberloafing* yang berimbas pada banyaknya pekerjaan, produktivitas kerja yang rendah, kualitas kerja yang buruk, dapat mengganggu kelancaran proses kerja sehingga dapat berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai. Kondisi seperti ini memperlihatkan bahwa masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi yang menjadikan hasil kerja pegawai tidak optimal.

Melalui hasil penelitian oleh Wahyuni, Irfani & Mariana (2020) perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku *cyberloafing* yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, begitupun sebaliknya jika perilaku *cyberloafing* rendah maka terjadinya peningkatan terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku *cyberloafing*.

Penelitian terdahulu selanjutnya menyampaikan bahwa perilaku *cyberloafing* yang terjadi di tempat kerja menunjukkan bahwa tidak adanya kontrol terhadap organisasi perilaku yang dapat mengakibatkan kerugian bagi kinerja pegawai. Tidak heran jika perilaku yang ditimbulkan yakni perilaku *cyberloafing* antar pegawai berkembang disebabkan oleh tidak adanya sanksi nyata atau sanksi yang jelas. Dari hasil research gap selanjutnya ditemukan bahwa perilaku *cyberloafing* di tempat kerja dianggap berdampak negatif. Sikap pegawai yang berkaitan langsung dengan keterlibatan kerja berhubungan negatif dengan perilaku *cyberloafing*. Hal ini dikarenakan pegawai yang menghabiskan waktu sekitar dua jam dalam sehari untuk melibatkan dirinya dalam perilaku *cyberloafing* yakni penggunaan akses internet di tempat kerja dengan tujuan di luar dari pekerjaan mereka sehingga dapat merugikan organisasi.

Adanya permasalahan di atas dan dari beberapa hasil research gap yang mendorong peneliti untuk mengetahui apakah *cyberloafing* berpengaruh terhadap penurunan kinerja atau justru sebaliknya. Kinerja memainkan peran penting bagi pemimpin dalam organisasi sebagai faktor evaluasi. Kinerja

adalah hasil dari tenaga kerja pada titik waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat terpengaruh sebagai akibat dari faktor organisasi, situasional, dan individu yang berkontribusi terhadap *cyberloafing*. Berdasarkan topik yang dibahas di atas, terbukti bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian tenaga kerja dalam mengejar tujuan dan bekerja pada saat yang tepat, sehingga kinerja pegawai dapat menguntungkan instansi. Berikut menggambarkan alur penelitian:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku *cyberloafing*, berdasarkan bagaimana masalah tersebut telah dirumuskan dan diimplementasikan.

1. Ha: Kinerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku *cyberloafing*
2. Hb: Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh perilaku *cyberloafing*