# BAB 1
# PENDAHULUAN

## 1.1. LATAR BELAKANG

Pada era modern ini, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan berjalan cukup pesat. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya perusahaan yang memanfaatkan teknologi modern, dengan tujuan untuk bersaing dengan perusahaan yang lain guna mempertahankan eksistensinya dalam dunia bisnis. Dengan adanya hal ini tidak sedikit perusahaan pun mulai mengembangkan teknologi yang ada untuk diaplikasikan ke dalam kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan sesuai dengan keinginan (Mathis Dan Jackson,2006) Dalam Upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, perusahaan memberi fasilitas kerja seperti fasilitas internet dalam perusahaan. Hal ini diharapkan memberikan efek positif bagi perusahaan. Dengan adanya teknologi karyawan diharapkan mampu meningkatkan daya kerja dan efektifitas kerjanya. Selain meningkatkan kualitas sumber daya manusia, adanya teknologi ini diharapkan mampu meningkatkan kerja sama yang baik antar karyawan dari suatu perusahaan.

Teknologi internet adalah suatu jaringan besar yang menghubungkan jaringan computer, baik dari organisasi dan bisnis, organisasi pemerintahan, dan sekolah – sekolah di seluruh dunia secara langsung dan juga cepat (Turban,Rainer,Potter,2005). Peran teknologi internet dalam perusahaan biasanya digunakan sebagai media komunikasi dimana para karyawan dapat berkomunikasi dengan mudah dan dapat mempercepat pekerjaanya. Selain sebagai media komukasi teknologi internet pada perusahaan juga berperan dalam media untuk mengakses informasi, dalam hal ini

perusahaan dapat mengakses informasi yang berkaitan dengan konsumen maupun informasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga perusahaan tidak akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini dengan adanya kecanggihan teknologi internet, kinerja karyawan yang merupakan sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan diharapkan dapat mencapai hasil kinerja yang mempunyai nilai kualitas yang sesuai dengan standar sehingga karyawan memiliki produktivitas yang bagus dalam kerjanya. Produktivitas kerja sendiri merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang maksimal.

Seiring perkembangan teknologi internet yang semakin sering digunakan membuat para karyawan terkadang lupa akan pekerjaannya, sehingga penggunaan internet terkadang tidak sesuai dengan waktu terutama saat jam kerja. Tidak sedikit karyawan yang masih ditemukan tidak mampu menempatkan dirinya sesuai dengan waktu kerjanya, seperti memanfaatkan fasilitas teknologi internet perusahaan yang digunakan untuk kepentingan pribadi atau dengan kata lain Keberadaan teknologi internet ini masih sering digunakan oleh karyawan untuk mengakses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Perilaku tersebut dinamakan *Cyberloafing.*

Perilaku *Cyberloafing* merupakan penggunaan akses internet milik perusahaan guna untuk hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja (Lim,2016). Sementara menurut Blanchard dan Henle (dalam doorn,2011) *Cyberloafing* didefinisikan sebagai penggunaan email dan internet organisasi untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja, adapun menurut Robinson dan Bennet (dalam anugrah dan Margareta,2013) cyberloafing merupakan penyimpangan kerja mengacu pada perilaku sukarela yang signifikan

melanggar norma-norma organisasi, dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya.

Perilaku *Cyberloafing* biasanya digunakan karyawan untuk mengakses media sosial (facebook,instagram,atau whatsapp), atau mengakses situs lainnya yag tidak ada hubungannya dengan pekerjaan dalam jangka waktu yang tak terbatas. Namun demikian beberapa menit pun waktu yang digunakan karyawan untuk mengakses hal yang tidak berhubungan dengan kerja, sama halnya dengan membuang waktu dan sumber daya sehingga menjadi sumber masalah bagi perusahaan tersebut. Aktivitas *Cyberloafing* di tempat bekerja terkadang dapat memecahkan fokus karyawan, sehingga karyawan harus membutuhkan waktu dan energi lagi untuk fokus ke dalam kerjanya. Akan tetapi aktivitas *cyberloafing* tidak sepenuhnya memberikan dampak buruk bagi perusahaan, aktivitas ini juga biasanya membantu karyawan untuk melepas rasa stress maupun rasa lelah yang dirasakan karyawan yang mengalami kelelahan pada jam kerja.

Menurut (Beugre dan Kim,2006) yaitu ketika maksud karyawan adalah untuk melepaskan diri dari praktik rutin untuk melepaskan kecemasan, maka aktivitas *Cyberlofing* menjadi bentuk paling konstruktif. Meskipun perilaku *Cyberloafing* memiliki pengaruh positif terhadap karyawan, akan tetapi perilaku *cyberloafing* tetap memiliki konsekuensi yang sangat tinggi jika perusahaan tetap membiarkan perilaku ini tetap dilakukan oleh pegawainya. Perilaku *cyberloafing* ini biasanya muncul akibat faktor individual, dimana karyawan maupun individu tidak memiliki kontrol diri yang baik. Perilaku *cyberloafing* bisa diminimalisir jika karyawan memiliki kontrol diri yang tinggi. Kontrol diri sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan pada perusahaan, jika karyawan tidak dapat mengontrol dirinya saat bekerja maaka potensi perilaku *Cyberloafing* atau perilaku negatif lainnya akan timbul pada karyawan saat bekerja.

Kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu. Individu yang memiliki kemampuan kontrol diri akan membuat keputusan dan mengambil tindakan yang efektif untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dan menghindari akibat yang tidak diinginkan (Thalib,2010). Dalam hal ini kontrol diri seringkali dianggap sebagai kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa kearah hal yang positif. Dalam suatu organisasi peran kontrol diri menjadi sangat penting hal ini dikarenakan dalam organisasi melakukan interaksi hubungan dengan seseorang merupakan hal yang yang sangat berpengaruh dalam suatu keberhasilan organisasi. Manusia sebagai makhluk sosial tidak akan bisa hidup secara individualis maka dari itu kontrol diri memiliki peranyang sangat penting untuk menunjukkan nilai diri seseorang.

Jika dilihat dari sudut pandang kontrol diri, secara umum pegawai atau karyawan yang memiliki kecenderungan lebih besar untuk terlibat dalam perilakumenyimpang di tempat kerja. Faktor yang mempengaruhi kontrol diri pun bermacam macam, ada yang berasal dari faktor internal dimana usia individu yang semakin dewasa maka akan mempengaruhi kontrol dirinya secara matang, individu akan bisa mempertimbangkan mana yang baik dan mana yang buruk dan ada juga yang berasal dari faktor eksternal dimana hal itu berasal dari dorongan lingkungan keluarga maupun sekitar.

Dalam setiap individu mempunyai Kontrol Diri yang berbeda-beda, ada individu yang mempunyai kontrol diri tinggi, sedang, dan ada pula yang mempunyai kontrol diri rendah. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kontrol diri yang rendah maka lebih cenderung melakukan kegiatan menyimpang pada waktu bekerja berbeda dengan karyawan yang memiliki kontrol diri tinggi, dalam hal ini kegiatan

menyimpang yang dilakukan cenderung lebih rendah. Oleh karena itu pada dasarnya kontrol diri berperan dalam penyesuaian diri, dimana jika karyawan maupun individu yang mempunyai tingkat kontrol diri yang rendah maka individu tersebut tidak akan bisa mengatur perilaku utamanya.

Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan semua aktivitas karyawan agar mereka dapat berkontribusi baik kepada perusahaan, terutama dalam hal komunikasi yang dilakukan antar karyawan dalam suatu organisasi. Komukasi efektif antar karyawan harus dibangun dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Komunikasi merupakan suatu proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasiikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara,2009).

Tujuan adanya komunikasi organisasi adalah untuk menciptakan rasa saling pengertian sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi dan kesamaan diantara anggota. Komunikasi selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan perusahaan, sehingga jika ada komunikasi yang baik dalam organisasi maka hal tersebut dapat memacu semangat kerja mereka masing-masing, selain itu karyawan lebih meamahami mekanisme yang akan dilakukan saat melakukan pekerjaan. Akan tetapi jika karyawan mendapat komunikasi yang buruk maka akan menghasilkan interaksi yang buruk pula. Sehingga dalam organisasi tidak jarang terjadinya konflik, atau terjadinya pertentangan karena masalah pribadi. Hal tersebut tentunya menjadi pengaruh yang buruk bagi perusahaan.

Komunikasi organisasi harus tetap tejaga, karena hal tersebut sangat mempengaruhi perspektif karyawan dalam memahami pesan yang disampaikan. Hal tersebut dikarenakan pola komunikasi merupakan faktor penting membangun kerja sama tim. Tim yang mempunyai kerja

sama yang baik biasanya berasal dari komunikasi yang baik antar anggota. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kemampuan komunikasi baik antar karyawan merupakan faktor penting dalam perkembangan suatu perusahaan, dimana karyawan harus bisa mempunyai ketrampilan dalam berkomunikasi dengan karyawan maupun atasan. Sebagai salah satu hal terpenting bagi perusahaan, karyawan juga diharuskan memiliki produkvitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadapwaktu yang diperlukan untuk menghasilkannya (J. Ravianto Dalam bukunya "Produktivitas Dan Manajemen", 2001;102).Dengan adanya produktivitas kerja yang sangat tinggi maka semakin baik hasil kerja karyawan, dan hal itu juga akan membawa hal positif bagi perusahaan, dimana perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari produktivitas kerja karyawannya.

Sebagai salah satu feedback keuntungan bagi perusahaan, dalam hal ini perusahaan harus mampu menjaga konsisten bagaimana produktivitas kerja karyawanyang ada di miliki dalamnya agar bekerja terus menerussecara prima. Menurut (Ravianto,2003) Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya seperti : pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, maanjemen, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Dari beberapa faktor tersebut sikap dan etika kerja dan teknologi merupakan salah satu faktor terpenting dalam produktivitaskerja karyawan. Akan tetapi tidak sedikit karyawan yang

masih memiliki kesadaran yang rendah akan kedua faktor tersebut.

Keadaan tersebut terkadang masih ditemukan pada intansi-instansi besar, seperti halnya instansi pemerintah Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur. Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur merupakan sebuah instansi pemerintah yang berfungsi sebagai unsur pelaksana urusan pemerintah di bidang peternakan hewan. Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur dibentuk berdasarkan peraturan daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Intansi pemerintah ini dibentuk untuk melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi di bidang sektor kesehatan hewan.

Menurut kutipan Reaksi.ID pada tahun 2020, Dalam data survei yang dilakukan BBC di Amerika, secara acak kepada 273 responden. Mereka menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan aktivitas yang dekat dengan moralitas psikopat (tidak berperasaan dan berparasit). Secara mudah kita bayangkan bahwa sikap dan rendahnya kontrol diri mereka dalam melakukan perilaku *Cyberloafing* pada waktu kerja, mereka sering sekali tidak merasabersalah atas waktu sia-sia yang mereka lakukan. Dengan hal ini peneliti tertarik meneliti permasalahan yang ada pada instansi pemerintah Dinas peternakan Provinsi Jawa Timur tersebut,peneliti ingin mengetahui dan melihat apakah ada pengaruh perilaku *Cyberloafing* dan kontrol diri terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Peternakan tersebut mengambil judul "Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Dan Kontrol Diri Terhadap Produktivitas Kerja dengan komunikasi organisasi sebagai variabel moderasi pada pegawai Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur". Dengan harapan adanya alternatif solusi atas permasalahan tersebut terhadap Produktivitas pegawai, sehingga pegawai mempunyai tolak ukur sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka berikut ini merupakan pokok-pokok rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini :

1) Apakah perilaku *cyberloafing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur ?
2) Apakah kontrol diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur?
3) Apakah komunikasi organisasi mampu memoderasi perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur?
4) Apakah komunikasi organisasi mampu memoderasi kontrol diri terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur?

## 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun ada tujuan dari penelitian ini adalah Bedasarkan uraian dari rumusan masalah, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah, sebagai berikut :

*1)* Untuk menegtahui pengaruh perilaku *Cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur.
2) Untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur
3) Untuk mengetahui pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur dengan komunikasi organisasi sebagai variabel moderasi.
4) Untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur dengan komunikasi organisasi sebagai variabel moderasi.

## 1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berikut ini merupakan manfaat dari penelitian ini adalah, sebagai berikut :

### 1.4.1 Bagi Instansi (Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur)

1) Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan inovasi pemikiran dan pengetahuan untuk bahan masukan kepada instansi sehingga Instansi dapat melakkan evaluasi tentang kekurangan yang ada.
2) Memberikan gambaran kepada Instansi tentang pengaruh perilaku *Cyberloafing* dan Kontrol Diri terhadap Produktivitas pegawai.

### 1.4.2 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

1) Sebagai bahan referensi akademik jika ada peneliti yang tertarik ingin meneliti tentang pengaruh perilaku *Cyberloafing* dan Kontrol Diri
2) Sebagai bahan masukan dan referensi pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

### 1.4.3 Bagi Peneliti

1) Sebagai tambahan wawasan yang diperoleh saat perkuliahan maupun saat melakukan penelitian sehingga bisa diwjudkan dalam dunia kerja maupun kewirausahaan
2) Sebagai informasi, acuan maupun masukan dalam alternatif pemecahan permasalahan tentang pengaruh perilaku *Cyberloafing* dan Kontrol Diri dalam suatu Produktivitas Kerja.