

Hubungan Kontrol Diri dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan

Ade Lestary¹, Heriyanto²

Universitas Bina Darma Palembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Hubungan Kontrol Diri dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Data Kuantitatif. penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini populasinya ialah karyawan dari Universitas Bina Darma Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 69 populasi. menunjukkan bahwa Perilaku *Cyberloafing* dan Kontrol Diri terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang Kuat antara variabelnya sedangkan Kontrol Diri secara parsial berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kontrol Diri; Perilaku Cyberloafing; Kinerja.*

Copyright (c) 2022 Ade Lestary

✉ Corresponding author :

Email Address : Adelstr14@gmail.com

PENDAHULUAN

Dunia organisasi saat ini semakin menuntukan agar seluruh anggota di dalamnya terus aktif berkembang sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan. Kemajuan dan pemikiran manusia seringkali meningkatkan permintaan akan layanan yang harus diberikan organisasi kepada pakar layanan yang tidak lain adalah konsumen. Perkembangan internet merupakan perubahan paling signifikan yang membuka jalan bagi masyarakat untuk selalu memperoleh berbagai keuntungan dan kemudahan dalam dunia kerja, dalam mendukung aktivitas proses bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan.

Saat ini *Internet telah* menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Dimana *internet* sudah menjadi kebutuhan esensial banyak pengguna karena dapat mengakses dan mendapatkan informasi dengan cepat dan mudah seperti masyarakat, pemerintah, pelajar, ibu rumah tangga, karyawan perusahaan dan lain-lain. Riset yang dilakukak oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2016 menyebutkan jumlah menyebutkan jumlah pengguna internet di Indonesia sebanyak 132,7 juta orang dengan total penduduk sebanyak 25,6 juta orang. Yang dimana komposisi pengguna internet mayoritas adalah pekerja ataaau wiraswasta dengan jumlah 82,2 juta jiwa yaitu 62% dari keseluruhan pengguna internet (APJII, 2016). 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 tugasnya dengan efektif dan efesien, dapat meningkatkan kreatifitas pegawai,

membantu karakter pelayanan kepada masyarakat dengan berbasis teknologi modern sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran organisasi

Perilaku *Cyberloafing* menurut Anadarajan dan Simmers (Sari,2014) merupakan tindakan sengaja dari pegawai menggunakan akses *internet* perusahaan untuk kepentingan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disaat jam kerja. Perilaku *cyberloafing* ini dapat dikatakan sama dengan istilah *personal web usage at work* (pengguna jaringan pribadi saat bekerja).

Aktivitas *cyberloafing* di tempat kerja dapat mematahkan fokus kognif karyawan sehingga memfokuskan kembali pada pekerjaan membuang waktu dan energi.Hal ini dapat meningkatkan kemungkinan kesalahan bisnis (Ross, 2018). Aktivitas *cyberloafing* juga dapat menurunkan kinerja dan produktivitas perusahaan dan bertentangan dengan etika bisnis yang berbahaya bagi organisasi (Lim & Chen, 2012; Olajide et al., 2018).

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya *cyberloafing* pada pegawai, yaitu faktor individual, faktor organisasi, faktor situasional. individual mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap pegawai terhadap internet, habits (kebiasaan), faktor demografis, dan trait (sifat) personal pegawai. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), *self control* (kontrol diri), harga diri, dan *locus of control* (Ozler & Polat, 2012).

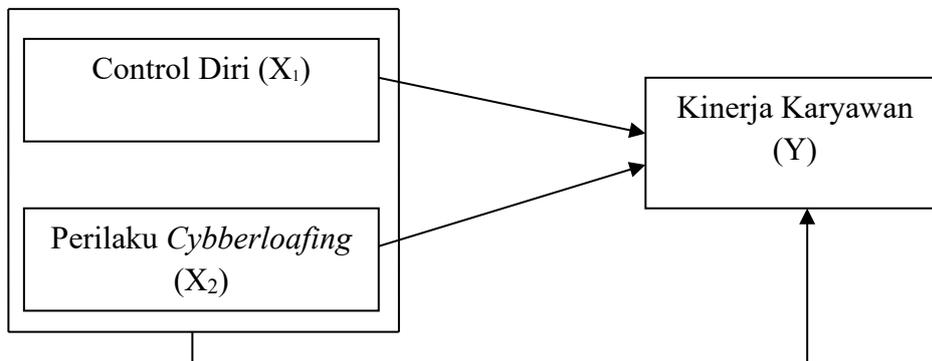
Salah satu aspek kepribadian yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu kontrol diri. Kontrol diri merupakan salah satu faktor internal dari perilaku *cyberloafing* jika dikaitkan melalui kontrol diri, karyawan yang memiliki kecenderungan lebih besar untuk terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja adalah pegawai yang memiliki kontrol diri rendah (Restubog,dkk dalam N ardilasari,A firmanto, 2017).

Setiap individu mempunyai suatu prosedur yang bisa membantu dirinya dalam mengatur serta mengarahkan sikap, yang menggunakan kontrol diri.Berdasarkan (Goldfried & Marbaum, pada Zulkarnain, 2002), kontrol diri diartikan menjadi kemampuan individu untuk menciptakan, mengarahkan, mengatur, serta mengarahkan bentuk sikap yang dapat membawa ke arah pada hasil yang positif. Kontrol diri antara satu individu dengan individu yang lain berbeda-beda. Ada individu yang memiliki kontrol diri tinggi, sedang, atau bahkan rendah.Penelitian yang dilakukan oleh Swanepoel (2012) menunjukkan bahwa kekuatan karakter karyawan seperti kontrol diri dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kontrol diri dan integritas yang tinggi cenderung tidak terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja (Swanepoel, 2012).

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan Universitas Bina Darma Palembang. Peneliti memilih Universitas Bina Darma Palembang sebagai tempat penelitian karena menggunakan sistem komputerisasi yang terkoneksi dengan internet daalam melakukan pekerjaannya pada semua sub bagian. Dengan tempat kerja yang terdapat partisi yang menutupi antara seorang karyawan dan karyawan lainnya dengan tujuan agar lebih fokus terhadap pekerjaannya masing-masing, yang dimana jarak partisi cukup sempit dan membuat berkas menumpuk di meja kerja yang justru menimbulkan perilaku *cyberloafing* dengan mengakses berita dan sosial media pada saat jam kerja, serta pada lokasi penelitian ini terdapat wifi dengan kecepatan akses yang cukup baik dan para karyawan dapat menggunakan handphone mereka terkoneksi dengan internet baik pada waktu istirahat maupun pada saat jam kerja.

Perilaku *cyberloafing* bisa memberikan pengaruh negatif pada perusahaan juga karyawan yang melakukannya, Begitu juga yang terjadi di karyawan Universitas Bina Darma Palembang, Terbaginya konsentrasi karyawan asal pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* bisa mengganggu produktivitas, yang mana bisa berimbas pada hasil kerja. penelitian mengungkapkan akibat dari penggunaan *internet* untuk keperluan pribadi di jam kerja dapat mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Karyawan menggunakan waktu kerja mereka untuk aktivitas menelusuri berbagai situs di internet, mengirim dan menerima pesan

elektronik pribadi, yang mana mengurangi sumber daya kognitif untuk melakukan tugas mereka (Greenfield, dalam Nardilasari, A Firmanto, 2017).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

- H1 :Kontrol diri berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Uninversitas Bina Darma Palembang.
- H2 :*Cyberloafing* diri berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Darma Palembang.
- H3 : Kontrol diri dan *Cyberloafing* berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unversitas Bina Darma Palembang

METODOLOGI

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisi Data Kuantitatif. penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini populasinya ialah karyawan dari Universitas Bina Darma Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebnayak 69 populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji layak diteliti. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan membandingkan r hitung dan r tabel dengan tingkat 0,233, jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi 0,233 dianggap tidak valid. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat disajikan pengujian validitas dan reabilitas.

Uji Validitas dan Reabilitas Perilaku Cyberloafing (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Perilaku Cyberloafing (X1)

Pernyataan	r-table	r-hitung	Hasil
P1	0,233	0,432	Valid
P2	0,233	0,402	Valid

P3	0,233	0,413	Valid
P4	0,233	0,333	Valid
P5	0,233	0,270	Valid
P6	0,233	0,390	Valid
P7	0,233	0,367	Valid
P8	0,233	0,436	Valid

Sumber : data diolah dari SPSS 20.0, 2022

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah diuji kevaliditasnya dengan melihat tabel *product moment* di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hitung > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel.

Tabel 2. Reliabilitas Perilaku Cyberloafing

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,157	8

Sumber : data diolah dari SPSS, 20.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,157 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari r tabel (0,233) maka hasil data diatas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel, dengan demikian instrumen pada kontrol diri adalah reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X2)

Tabel 3. Uji Validitas Kontrol Diri (X2)

Pernyataan	r-table	r-hitung	Hasil
P1	0,233	0,325	Valid
P2	0,233	0,595	Valid
P3	0,233	0,350	Valid
P4	0,233	0,575	Valid
P5	0,233	0,399	Valid
P6	0,233	0,469	Valid
P7	0,233	0,372	Valid
P8	0,233	0,400	Valid

Sumber : data diolah dari SPSS, 20.0, 2022

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah diuji kevaliditasnya dengan melihat tabel *product moment* di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hitung > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel.

Tabel 4. Tabel Uji Reliabilitas Kontrol Diri (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,371	8

Sumber : data diolah dari SPSS, 20.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,371 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alphas* semua variabel lebih besar dari r tabel (0,233) maka hasil data diatas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel, dengan demikian instrumen pada loyalitas adalah reliable.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-table	r-hitung	Hasil
P1	0,233	0,515	Valid
P2	0,233	0,393	Valid
P3	0,233	0,439	Valid
P4	0,233	0,606	Valid
P5	0,233	0,274	Valid
P6	0,233	0,452	Valid
P7	0,233	0,381	Valid
P8	0,233	0,478	Valid

Sumber : data diolah dari SPSS, 20.0, 2022

Tabel di atas menunjukkan item-item pernyataan yang telah diuji kevaliditasnya dengan melihat tabel *product moment* di DF untuk r tabel dengan skala 0,05, jika r hitung > r tabel, maka variabel tersebut valid atau reliabel. Jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,397	8

Sumber : data diolah dari SPSS, 20.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas Alpha menunjukkan pada angka sebesar 0,397 ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alphas* semua variabel lebih besar dari r tabel (0,233) maka hasil data diatas memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel, dengan demikian instrumen pada loyalitas adalah reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,644	2,640	
	PERILAKU CYBERLOAFING	,064	,085	,063
	KONTROL DIRI	,721	,082	,738

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS, 20.0, 2022

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 4,644 + 0,064X_1 + 0,721X_2$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ : Cyberloafing

X₂ : Kontrol Diri

b₁ b₂ : koefisien regresi

e : eror item

Adapun Penjelasan dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4,644 menyatakan bahwa jika mengabaikan gaya kontrol diri dan perilaku cyberloafing, maka skor kinerja karyawan adalah 4,644.

2. Koefisien Regresi X1 Variabel Cyberloafing sebesar 0.064 artinya jika Cyberloafing meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,064, dengan asumsi skor Variabel Kontrol Diri (X_2) tetap/konstan.
3. Koefisien Regresi X2 Kontrol Diri sebesar 0,721 artinya jika Kontrol Diri meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,721, dengan asumsi skor Variabel loyalitas (X_1) tetap/konstan.

Hasil uji-f dilihat dari regresi yang menunjukkan angka signifikansi probabilitas f-statistik sebesar $0,000 < a = 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kontrol diri dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan pada Universitas Bina Darma Palembang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Septa Juwita (2017) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kontrol Diri Dengan Cyberloafing berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

Hubungan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan tabulasi mengenai loyalitas (X_1) adanya nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 2,37 yaitu pada pernyataan Saya lebih megutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan. Variabel perilaku cyberloafing diri diperoleh nilai koefisienya sebesar 0,064. Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas t-statistik $0,455 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a ditolak artinya perilaku cyberloafing secara parsial tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kontrol Diri Terhadap Kinerja Karyawan.

Perilaku Kontrol Diri (X_2) dengan nilai koefisien 0,721 dengan tingkat probabilitas t-statistik $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak artinya bahwa kontrol diri secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila kontrol diri diterapkan dengan baik di perusahaan maka kinerja karyawan pun akan meningkat juga. Hasil kuisioner dari variabel kontrol diri (X_2) diketahui adanya nilai rata-rata terendah sebesar 2,49 yaitu pada pernyataan Saya akan berusaha tetap tenang dalam bekerja meskipun sedang ada masalah di perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Septa Juwita (2017) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kontrol Diri Dengan Cyberloafing berhubungan dengan Kinerja Karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi R square sebesar 45,9% yang berarti bahwa Kontrol diri dan Perilaku Cyberloafing berpengaruh sebesar 45,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain

Berdasarkan analisis diatas bahwa kontrol diri mempengaruhi kinerja karna hal ini sependapat dari (Guffron & Rini, 2010:31)

1. Kemampuan mengontrol perilaku
2. Kemampuan mengatur mengontrol stimulus
3. Kemampuan mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian
4. Kemampuan mengambil keputusan. (Guffron & Rini, 2010:31).

Analisis diatas bahwa kinerja karyawan harus di nilai karna sangat penting bagi perusahaan hal ini sependapat dengan Marwansyah (2014) tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.

- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan – tujuan yang spektif
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan nilai konstanta sebesar 4,644 menyatakan bahwa jika mengabaikan Perilaku Cyberloafing dan Kontrol Diri, maka skor Y adalah 4,644 koefisien Regresi $X_1 = 0,064$ artinya jika X_1 meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y sebesar 0,064, dengan asumsi skor Variabel (X_2) tetap/konstan. Koefisien Regresi X_2 variabel 0,721 artinya jika X_2 meningkat 1% maka akan terjadi peningkatan terhadap Y sebesar 0,721 dengan asumsi skor variabel (X_1) tetap/konstan. Berdasarkan koefisien sebesar 0,541 dimana analisis hitung $1 - 0,541 = 0,459$. Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,459 atau 45,9% yang berarti bahwa Perilaku Cyberloafing dan Kontrol Diri berpengaruh sebesar 45,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan simultan dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $38,946 > F_{tabel} (4,77)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan koefisien korelasi, menunjukkan bahwa R sebesar 0,736. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,736 ini menunjukkan bahwa Perilaku Cyberloafing dan Kontrol Diri terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang Kuat antara variabelnya. Sedangkan berdasarkan uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 0,751 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000 maka $t_{hitung} (0,751) < t_{tabel} (2,000)$, dengan nilai signifikan 0,455 ($0,455 > 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 diterima H_a ditolak artinya bahwa Perilaku Cyberloafing secara parsial tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 8,826, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000, maka $t_{hitung} (8,826) > t_{tabel} (2,000)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Kontrol Diri secara parsial berhubungan terhadap kinerja karyawan.

Referensi:

- Astri, Y. (2014). Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan pt telekomunikasi Indonesia TBK Medan. Skripsi fakultas psikologi universitas sumatera utara.
- Blanchard, A., & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*.
- Gufron, M. Nur, dan Rini Risnawati. 2010. Teori - Teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Greenfield,
- Liberman, (2015). Penggunaan internet di kalangan perusahaan. Jakarta: Pusat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*.

- S. Juwita, "PADA KARYAWAN PT COGINDO DAYA BERSAMA UNIT FAKULTAS PSIKOLOGI," 2017.
- Sugiono. (2018). Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Bandung: Alfabeta.
- Suranta, J. (2018). Perilaku Cyberloafing Terhadap Kontrol Diri Pada Pegawai. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 12(2), 81-90.
- Swanepoel, R. (2012). Self-control and integrity as antecedents of deviant workplace behaviour. Minor Dissertation. University of Johannesburg.
- Zahreni, Y. A. (2017). EFFECT OF ORGANIZATION CLIMATE ON CYBERLOAFING. Tahun 2017, Vol. 13, No. 1, hal.16-26 , 13, 17-26.
- Zukhruf, N., Puspasari, M., & Rachmawati, R. (2018). Peran Kontrol Diri Terhadap Cyberloafing Pada Mahasiswa Pengunjung Perpustakaan Universitas Sriwijaya (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).