

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
CYBERLOAFING PADA PEGAWAI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**Egy Yolando Putra
15010114120051**

**Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro Semarang**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seseorang individu yang mengidentifikasi dirinya sebagai anggota organisasi dan bersedia untuk bertindak atas nama organisasi. *Cyberloafing* adalah perilaku menggunakan internet untuk kepentingan pribadi disaat jam kerja untuk keperluan yang tidak berhubungan dengan kegiatan kerja. Penelitian ini lebih lanjut bertujuan ingin mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak. Subjek dalam penelitian ini adalah 92 pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro termasuk PNS dan kontrak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *cluster sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Komitmen Organisasi (22 aitem, $\alpha = 0,899$) dan Skala *Cyberloafing* (19 aitem, $\alpha = 0,903$). Hasil analisis data menggunakan uji Spearman's Rho menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,237$ dan $p = 0,011$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing*. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah *cyberloafing* dan sebaliknya.

Kata kunci: komitmen organisasi, *cyberloafing*, pegawai negeri

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Internet menurut Oxford Dictionary adalah jaringan komputer global yang menyediakan informasi dan fasilitas komunikasi, terdiri dari jaringan yang saling terhubungan menggunakan protokol yang terstandarisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, internet adalah jaringan komunikasi elektronik yang menghubungkan jaringan komputer dan fasilitas komputer yang terorganisasi di seluruh dunia melalui telepon atau satelit. Sederhananya, internet adalah sebuah jaringan komputer ataupun alat komunikasi elektronik di dunia yang saling terhubung secara global. Jaringan yang menyusun internet terdiri dari banyak jaringan pribadi, publik, pemerintah, bisnis, hingga akademik dengan cakupan internasional. Jaringan-jaringan tersebut saling terhubung satu sama lain melalui berbagai alat komunikasi elektronik yang dilengkapi fitur untuk menggunakan internet serta terhubung dengan sarana nirkabel ataupun jaringan optikal seperti kabel internet dan *fiber optic*.

Dewasa ini internet sudah menjadi sebuah kebutuhan bagi sebagian besar manusia. Di Indonesia, pengguna internet terbilang banyak sekali. Menurut data dari Katadata.co.id per tanggal 20 Februari 2018, pengguna internet di Indonesia pada tahun 2017 mencapai 142 juta jiwa dengan penetrasi sebesar 56% dibawah rata-rata dunia yaitu 57% dan berdasarkan data dari InternetWorldStats.com, saat ini Indonesia menjadi negara urutan ke-5 dengan pengguna internet terbanyak di dunia.

Internet saat ini digunakan untuk berbagai macam hal mulai dari belajar, bermain, berbelanja, hingga bekerja. Internet juga menjadi salah satu tempat orang-orang melepas stres mereka dengan berkunjung ke situs-situs permainan ataupun menggunakan aplikasi yang membutuhkan koneksi internet seperti permainan daring (*video games online*). Berbelanja pun sudah dipermudah dengan adanya internet. Penggunaanya tidak perlu pergi ke toko untuk berbelanja, cukup dengan mengunjungi situs belanja daring dan memilih disana dan membayar melalui *internet banking* atau metode pembayaran lain. Begitu pula dengan belajar, saat ini telah banyak dibuka kelas *online* dimana peserta didiknya hanya perlu membayar biayanya dan sudah bisa melihat materi pembelajaran yang biasanya sudah disediakan oleh penyedia dan instruktornya. Selain untuk hal-hal yang sebelumnya sudah disebutkan, internet juga dapat digunakan untuk bekerja. Banyak perusahaan yang saat ini bergerak di bidang internet seperti Google dan Telkom Indonesia.

Banyak organisasi sudah mulai menggunakan internet sebagai sarana penunjang dalam membantu pegawainya bekerja. Kantor-kantor pun saat ini sudah mulai menyediakan fasilitas *WiFi* yang merupakan akronim dari *Wireless Fidelity* untuk mempermudah akses internet bagi para pegawainya. Beberapa pekerjaan memang sangat butuh koneksi internet dalam bekerja. Penggunaan internet ini diharapkan agar pegawai menjadi lebih produktif. Selain banyak keuntungan, internet sendiri memiliki sisi negatif tertentu bagi penggunaanya. Pelanggaran privasi, penyalahgunaan internet oleh pegawai, dan adiksi internet adalah beberapa hal yang akan dihadapi organisasi bila beralih ke *cyberspace* (Jonhson & Chalmers, 2007 dalam Ozler & Polat, 2012). Akses yang mudah dan banyak kantor yang sudah

menyediakan akses internet bagi pegawainya memunculkan kecenderungan untuk menggunakan internet sebagai sarana hiburan dan hal-hal lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008)

Perilaku menggunakan internet kantor ini tentunya merugikan kantor organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Sumber daya dalam bentuk koneksi internet yang seharusnya dimanfaatkan untuk bekerja tetapi malah digunakan untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Organisasi tersebut dirugikan dari sisi sumber daya manusia, yang mana pegawai seharusnya bekerja, dan juga dari sisi biaya, organisasi tersebut tetaplah harus membiayai akses internet yang sudah ada. Selain itu, terdapat bahaya keamanan bila pegawai sembarangan mengakses internet. Perilaku menggunakan internet untuk kepentingan personal ini disebut *cyberloafing* atau *cyberslacking*.

Perilaku *cyberloafing* sendiri memiliki dampak baik dan dampak buruk bagi karyawan dan organisasi tempat karyawan bekerja. Beberapa keuntungan dari perilaku *cyberloafing* seperti menghilangkan kebosanan, stres, atau kelelahan, meningkatnya kepuasan kerja, *well-being*, kebahagiaan pegawai, serta salah satu cara pegawai berekreasi (Eastin, Glynn, & Griffiths, 2007; Oravec, 2002; Reinecke, 2009; Stanton, 2002 dalam Vitak, Crouse, & Larose, 2011). Perilaku *cyberloafing* dapat menjadi merusak bila membuat seorang karyawan terhambat pekerjaannya (Ozler & Polat, 2012). Beberapa kerugian lain akibat perilaku *cyberloafing* yaitu organisasi akan merugi dikarenakan pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai, berkurangnya produktivitas karyawan, kerugian dikarenakan akses internet tetap dipakai namun tidak menghasilkan keuntungan bagi organisasi, dan dapat

mengurangi kemampuan kognitif karyawan yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugasnya (Ardilasari & Firmanto, 2017; Lim & Chen, 2012; Ozler & Polat, 2012; Vitak, Crouse, dan Larose, 2011). Penelitian Garret dan Danziger (2008 dalam Metin, Taris, & Peeters, 2016) di Amerika Serikat menunjukkan perusahaan dapat merugi hingga \$130.000 atau sekitar 1,7 miliar Rupiah per tahunnya. Bagi karyawan, hal ini dapat membuat kinerja menurun karena waktu untuk bekerja dihabiskan untuk melakukan hal lain yang tidak produktif. Meerkerk, Schoenmakers, and Van de Mheen (2014 dalam Metin, Taris, & Peeters, 2016) juga menemukan terdapat hubungan yang positif antara *counterproductive work behavior* (CWB) dengan *cyberloafing*.

Perilaku *cyberloafing* biasanya berhubungan dengan penggunaan internet dan teknologi seperti tablet atau *smartphone* pada jam kerja yang penggunaannya berhubungan dengan kehidupan personal (Bock & Ho, 2009; Johnson & Indvik, 2004; Lim, 2002; Mastrangelo, Everton, & Jolton, 2006 dalam Vitak, Crouse, dan Larose, 2011). Perilaku ini sering muncul terutama pada pekerjaan yang membutuhkan komputer. Menurut Lim (2002, dalam Ardilasari & Firmanto, 2017), *cyberloafing* adalah perilaku menyimpang pada saat jam kerja dimana pegawai memanfaatkan status pegawainya untuk mengakses email maupun internet untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan definisi yang telah diberikan, dapat diambil kesimpulan bahwa *cyberloafing* adalah perilaku penyalahgunaan oleh karyawan yang mengakses internet untuk kepentingan personal atau hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang aktivitas tersebut dilakukan saat jam kerja karyawan tersebut.

Perilaku *cyberloafing* di Indonesia sendiri sering sekali dijumpai di kantor-kantor. Bahkan perilaku *cyberloafing* cenderung tinggi pada generasi *baby boomers*, *gen Y*, dan *gen X*. lebih lanjut bahwa Hartijasti & Fathonah (2014) menunjukkan bahwa *baby boomers* sebagai generasi dengan tingkat *cyberloafing* tertinggi diikuti *gen X* lalu *gen Y*. Data hasil riset WeAreSocial.net dan Hootsuite (menurut katadata.co.id per 25 Februari 2019) menunjukkan bahwa Indonesia menempati urutan kedua pengguna internet terbesar di dunia pada 2017. Adapun rata-rata penggunaan internet per hari mencapai 8 jam 51 menit. Durasi tersebut merupakan belanja waktu (*spend time*) menggunakan internet terlama keempat secara global. Riset tersebut menunjukkan bahwa beberapa situs yang memiliki jumlah kunjungan yang tinggi setiap bulannya merupakan website mesin pencari (*search engine*). Google.co.id menempati urutan pertama dengan jumlah kunjungan rata-rata per bulan mencapai 2,92 miliar kunjungan, dan waktu rata-rata yang dihabiskan per akses mencapai 9 menit 2 detik. Di urutan kedua masih ditempati oleh website pencarian, yaitu google.com dengan jumlah kunjungan rata-rata per bulan mencapai 1,18 kunjungan. Selain mesin pencarian, dalam urutan 10 besar situs yang paling sering diakses oleh masyarakat Indonesia adalah media sosial (facebook.com, line.me), berita (detik.com, tribunnews.com), dan blog (blogspot.com, wordpress.com). Penggunaan aplikasi di Indonesia sendiri menunjukkan Whatsapp Messenger sebagai aplikasi penggunaan tertinggi di Indonesia diikuti Facebook Lite di Google Play Store (similarweb.com per 25 Februari 2019). Sikap mengenai kepantasan dalam hal teknologi di lingkungan kerja yang berubah. Jika dahulu menggunakan pengirim pesan instan dianggap hal

yang tidak baik, namun saat ini dianggap sebagai salah satu cara untuk berhubungan dan menyampaikan informasi pada pegawai. (Cameron & Webster, 2004, Stross, 2006 dalam Blanchard & Henle, 2008).

Banyak yang memengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*. Van Doorn (2011) menyebutkan tiga faktor yang memengaruhi *cyberloafing* yaitu organisasi, pekerjaan, dan kepribadian. Selain van Doorn, Ozler & Polat (2012) juga mengatakan adanya tiga faktor yang memengaruhi *cyberloafing*. Faktor tersebut adalah organisasi, individu, dan situasional. Faktor organisasi dan kepribadian individu menjadi faktor yang menentukan munculnya perilaku *cyberloafing*. O'Neill, Hambley, dan Chatellier (2014) menemukan adanya hubungan antara perilaku *cyberloafing* seseorang dengan kepribadian seseorang. Lim (2002 dalam Vitak, Crouse, dan Larose, 2011) menemukan bahwa kebiasaan personal menjadi prediktor yang mampu memprediksi munculnya perilaku *cyberloafing*. Selain itu organisasi juga memberikan andil memunculkan perilaku *cyberloafing*. Adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada pekerjaannya akan membuat pegawai lebih enggan untuk melakukan *cyberloafing* (Vitak, Crouse, dan Larose, 2011).

Cyberloafing juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. *Cyberloafing* dalam jangka waktu yang pendek (istirahat) dapat meningkatkan kinerja dengan memulihkan kondisi pikiran yang sebelumnya kelelahan karena bekerja (Stoddart, 2016; Liberman et al, 2011). Namun, Askew (2013) menemukan bahwa hubungan tersebut tidak terlihat dan *cyberloafing* dengan jangka waktu yang panjang dapat memberikan efek negatif pada kinerja pegawai. Beberapa peneliti menganggap

bahwa *cyberloafing* sebagai perilaku menyimpang (*deviant behaviour*) dalam organisasi (Lim, 2002; van Doorn, 2011; Ivarsson & Larsson, 2011). Niaei, Peidaei, dan Nasiripour (2014) menemukan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh yang signifikan dengan komitmen organisasi. Galprine & Burk (2006 dalam Niaei, Peidaei, dan Nasiripour, 2014) juga mendapati bahwa pegawai yang memiliki komitmen pada pekerjaannya akan cenderung tidak melakukan penyimpangan dan tidak membuang waktu dengan menggunakan internet karena mendahulukan kepentingan pekerjaan. Selain itu, Garret & Danziger (2008 dalam Niaei, Peidaei, dan Nasiripour, 2014) juga menemukan hubungan negatif antara komitmen organisasi dan *cyberloafing*. Penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya masih belum menunjukkan apakah ada perbedaan antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap.

Komitmen organisasi merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaannya (Zayas-Ortiz et al, 2015). Komitmen organisasi terbentuk dari adanya faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan menetap di organisasi. Komitmen organisasi dapat menimbulkan perasaan ingin, perlu, atau harus berada dalam suatu organisasi (Wang, 2010 dalam Igella, 2014; Davis & Newstrom, 2001 dalam Zayas-Ortiz et al, 2015). Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi adalah merupakan keadaan psikologis mengenai hubungan pegawai dengan organisasinya, dan memiliki dampak tertentu mengenai keinginan pegawai untuk berada di organisasi tersebut. Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (1974) komitmen organisasi sebagai kekuatan dalam mengidentifikasi dan keterikatannya dengan organisasi pada individu. Komitmen akan muncul saat

“identitas seseorang yang berhubungan dengan organisasinya” (Sheldon, 1971 dalam Mowday, Steers, dan Porter, 1979) atau saat “tujuan individu dan organisasi kongruen dan saling terintegrasi” (Hall et al, 1970 dalam Mowday et al, 1979). Menurut Steers dan Porter (dalam Mardiana, 2014 dalam Puspitasari dan Asyanti, 2011), komitmen organisasi merupakan “sifat” hubungan seseorang dengan organisasi individu tersebut yang berusaha untuk memberikan kemampuan terbaiknya, berusaha untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan posisinya dalam organisasi, dan menjunjung nilai dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi termasuk ke dalam sikap manusia dan komitmen lebih global serta mencerminkan respon umum terhadap organisasi secara keseluruhan (Zayaz-Ortiz et al, 2015; Ferrer, 2014). Komitmen organisasi sendiri dikatakan mirip dengan *employee engagement*, namun terdapat perbedaan dimana komitmen organisasi berkembang seiring waktu, perlahan namun konsisten bersamaan dengan hubungan antara pegawai dengan atasan (Mowday et al, 1979). Sedangkan *employee engagement* tidak konstan seperti komitmen atau selalu berubah (Kahn, 1990 dalam Ferrer, 2014).

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi komitmen seseorang. Menurut Porter dan Smith (1970 dalam Mowday, Steers, dan Porter, 1979), ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu kepercayaan yang kuat serta penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi, berusaha untuk organisasinya, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Sementara Khaliq (2016) mengatakan adanya penghargaan dari perusahaan, bantuan atasan, dukungan dari

keluarga, kondisi pekerjaan, dan adanya pengembangan karir sebagai faktor yang mempengaruhi seseorang.

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi banyak hal dalam hal seseorang bekerja. Tingginya komitmen organisasi tentu dapat memberikan hasil yang baik pula pada pekerjaannya. Komitmen berguna dalam meningkatkan capaian hasil kerja dan juga kualitas kerja dari individu di organisasinya (Putri, 2014). Selain itu komitmen organisasi merupakan prediktor yang terbaik dalam memprediksi performa dan berkontribusi sangat besar pada *human capital* (Zayas-ortiz et al, 2015). Secara sadar ia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasi dan lebih enggan untuk keluar. Ho, Oldenburg, Day, dan Sun (2012) berpendapat bahwa komitmen kepada organisasi yang tinggi dianggap penting dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Komitmen juga dapat mempengaruhi munculnya perilaku *organizational citizenship behaviour* dikarenakan pegawai yang berkomitmen kepada organisasinya, menunjukkan keinginan yang besar untuk patuh terhadap peraturan organisasi, dan memiliki tingkat mangkir yang rendah untuk pekerjaannya (Zayas-ortiz et al, 2015).

Meyer & Allen (1997) mengenalkan *three components model* dalam mengulas tentang komitmen organisasi kedalam tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah keterikatan secara psikologis karyawan dengan pekerjaannya. Komitmen kontinuitas adalah perkiraan atau kalkulasi karyawan mengenai untung-rugi bagi dirinya bila karyawan tersebut bertahan atau keluar dari pekerjaan tersebut. Komitmen normatif adalah perasaan atau keinginan karyawan tersebut untuk tetap

bertahan dalam pekerjaan tertentu karena adanya alasan tertentu seperti moral atau kewajiban. Meyer dan Allen, Porter et al (1974) menyebutkan terdapat tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu, (1) keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) kerelaan untuk mengeluarkan usaha tambahan untuk organisasi, dan (3) keinginan untuk tetap berada di organisasi.

Fakultas Teknik Universitas Diponegoro memiliki pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak yang memiliki kontrak 1 tahun. Pegawai kontrak dapat memperpanjang kontrak setelah kontrak sebelumnya selesai. Pegawai kontrak biasanya mengisi jabatan staf pada masing-masing bagian atau divisi, sedangkan PNS mengisi jabatan kepala bagian di Fakultas Teknik. Menurut Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan Fakultas Teknik, penggunaan internet tidak dibatasi dikarenakan internet juga digunakan sebagai sarana penunjang saat bekerja. Ketiadaan batasan ini dapat memicu munculnya perilaku *cyberloafing* yang juga bisa menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Cyberloafing* pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian sebelumnya pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas secara spesifik tujuan yang ingin diketahui adalah mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis , penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, memberikan gambaran mengenai fenomena *cyberloafing* dan komitmen organisasi pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro sehingga dapat membuat kebijakan yang tepat untuk menangani permasalahan *cyberloafing*.