

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Perkembangan ekonomi dewasa ini dan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha, diikuti dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama di era globalisasi sekarang ini sebuah perusahaan harus mampu bersaing dalam segala hal (Arsy, 2020).

Seiring dengan perkembangan zaman, teknologi yang terus berkembang mengikuti kebutuhan pasar semua orang membutuhkan tuntutan teknologi kerja yang makin efisien dan efektif dalam menghasilkan suatu barang dan jasa, instansi pemerintahan menerapkan komputersasi yang didukung dengan seperangkat teknologi berbasis internet. 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 (Lase, 2021).

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 penggunanya. Pelanggaran privasi, penyalahgunaan internet oleh pegawai dan adiksi internet adalah beberapa hal yang akan dihadapi organisasi bila beralih ke *cyberspace*. Akses yang mudah dan banyak kantor yang sudah menyediakan akses internet bagi pegawainya memunculkan kecenderungan untuk menggunakan internet sebagai sarana hiburan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2018).

Dalam rangka memenuhi tuntutan penggunaan teknologi kerja agar makin efisien dan efektif dalam menghasilkan barang dan jasa perusahaan menerapkan komputerisasi yang didukung dengan seperangkat teknologi informasi berbasis internet. Survei APJII tahun 2019-2020 terdapat peningkatan signifikan penggunaan internet dari tahun sebelumnya, dimana hasil survei menunjukkan persentase penggunaan internet sebesar 73,7% atau mengalami *growth* sebesar 8,9% dibandingkan tahun 2018 yakni sebesar 64,8%. Terlebih lagi di era pandemi saat ini yang menuntut hampir seluruh bentuk aktivitas bisa dikerjakan serba *online*. Hal tersebut tentu menyebabkan masifnya penggunaan internet termasuk pada karyawan di tempat kerja (APJII, 2020).

Sebagai alat yang diakui kehandalannya internet juga berada dalam dua sisi, pada satu sisi menjadi karyawan dalam meningkatkan kinerja, berinteraksi dengan teman, menciptakan inspirasi dan kreativitas pegawai serta membantu pegawai untuk mempelajari banyak hal sementara pada sisi yang lain yaitu munculnya perilaku prokrastinasi kerja pada pegawai yang dapat mengganggu produktivitas kerja pegawai, serta mengembangkan bentuk perilaku menyimpang pada

lingkungan kerja, yang salah satunya adalah prokrastinasi kerja karena aktivitas mengakses internet pada jam yang bukan untuk kepentingan pekerjaan itu sendiri dan tentunya berimbas pada hasil kerja (Rustandi, 2016).

PT Sunan Rubber Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet. Kantor perusahaan terletak di Jalan Depaten Baru (Sekanak) nomor 25-27 Palembang. Pabriknya beroperasi di Jalan Abicusno Cokrosuyoso RT 25, Kelurahan Kemang Agung, Keramasan Kertapati Palembang. Pabrik PT Sunan Rubber mengolah bahan baku karet yang berasal dari petani-petani di berbagai daerah di Sumatera Selatan dalam bentuk slabs menjadi karet setengah jadi (*crumb rubber*) kemudian diekspor ke perusahaan rekanan. Produksi dibagi menjadi dua bagian yaitu produksi I dan produksi II. Produksi I mengolah bahan baku hingga menjadi blanket, sedangkan produksi II mengolah blanket menjadi crumb rubber.

PT. Sunan Rubber Palembang sudah menggunakan teknologi informasi yaitu *wireless fidelity (Wifi)* akan tetapi fasilitas ini dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi seperti chatngan, *instagram*, *whatsapp*, *facebook*, *streaming* dan lain-lain sehingga dapat membuat hasil pekerjaan yang terhambat selesainya tidak tepat waktu atau merugikan bagi perusahaan seperti tidak tercapainya target penjualan serta berpotensi mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Berikut jumlah karyawan yang dimiliki PT. Sunan Rubber Palembang.

Table 1. Jumlah Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang

No.	Bagian	Jumlah
1.	Administrasi	11
2.	Sumber daya manusia	18
3.	Keuangan	8
4.	Mesin penggiling	135
5.	Laboratorium	14
6.	Keamanan	12
7.	Pengangkutan	32
TOTAL		230

Sumber : PT. Sunan Rubber Palembang, 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sunan Rubber Palembang berjumlah 230 orang, yang terbagi kedalam tujuh bagian yakni administrasi, sumber daya manusia, keuangan, mesin penggiling, laboratorium, keamanan dan pengangkutan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan kepada karyawan Administrasi PT. Sunan Rubber Palembang bahwa masih ada karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh perusahaan justru dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi, terutama karyawan pada bagian Administrasi dan SDM. Hasil wawancara dengan subjek inisial C karyawan bagian SDM PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 08 Juni 2022) diketahui bahwa karyawan melakukan *cyberloafing* ditempat kerja, tuntutan pekerjaan yang membuat kami jenuh, untuk mengatasi kejenuhan kami menggunakan ketersediaan internet atau *wifi* di kantor, di selah-selah waktu tertentu untuk kepentingan pribadi seperti *chattingan*, mengakses situs-situs, buka-buka *instagram*, *whatsapp*, *facebook*, *streaming* dan lain-lain.

Wawancara dengan subjek inisial DK karyawan bagian administrasi PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022) dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri perilaku *cyberloafing* yaitu habits atau kebiasaan subjek mengatakan pada waktu pandemi Covid 19 dimana perusahaan memberlakukan *work from home* (WFH) cukup lama sehingga terjadi kebiasaan untuk selalu internetan sambil bekerja mengirim email data penjualan akan tetapi masih ada karyawan menggunakan fasilitas *wifi* untuk kepentingan pribadinya seperti membuka facebook, bermain *game online*, bahkan beberapa aktivitas ini terbuka di monitor komputer yang mereka gunakan untuk bekerja karena tidak adanya *controlling* (pengawasan) yang dilakukan oleh manajemen perusahaan.

Wawancara dengan subjek inisial B karyawan bagian SDM PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022) dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri perilaku *cyberloafing* yaitu kontrol diri subjek mengatakan pada saat jam istirahat siang beberapa dari karyawan menggunakan fasilitas internet yang disediakan perusahaan untuk membuka situs-situs yang mereka minati, seperti surat kabar, melihat berita terbaru, berita olahraga, bahkan membuka youtube dan lain-lain. Dari beberapa karyawan juga sering untuk meninggalkan meja kerjanya dan keluar ruangan untuk berbagai aktivitas mereka seperti melakukan komunikasi lewat telepon, meninggalkan meja kerja tanpa ada urusan yang pasti.

Wawancara dengan subjek inisial AC karyawan bagian administrasi PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022), dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri perilaku *cyberloafing* yaitu karyawan

merasa bosan dengan pekerjaannya subjek mengatakan pada saat karyawan mengalami masalah dalam bekerja masih ada karyawan menggunakan fasilitas *wifi* seperti menonton *film*, *instagram*, *whatsapp* dan lain-lain, sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat dan tidak selesai tepat waktu.

Wawancara dengan subjek inisial N karyawan bagian SDM PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022) dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri perilaku *cyberloafing* yaitu kelelahan kerja subjek mengatakan karyawan tidak mampu mengendalikan diri pada saat beban kerja meningkat sehingga karyawan menggunakan fasilitas *wifi* untuk kepentingan pribadi seperti melihat grup *whatsapp* keluarga dan lain-lain.

Berdasarkan angket awal peneliti pada tanggal 18 Juli 2022 melalui sebaran *hard copy* yang peneliti bagikan pada 100 responden, terdapat 59% responden menggunakan fasilitas *wifi* dikarenakan kesepian, 87% responden sudah terbiasa menggunakan internet sambil bekerja, 98% responden menggunakan fasilitas *wifi* di jam kerja, 65% responden merasa pekerjaan terhambat akibat penggunaan *wifi*, 65% responden merasa kesulitan mengendalikan diri dari penggunaan *wifi* ketika bekerja.

Lanchard dan Herle (Lase, 2021) menyampaikan bahwa perilaku *Cyberloafing* merupakan penggunaan akses internet dan penggunaan email oleh karyawan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Askew (Askew, 2018) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku yang terjadi ketika karyawan menggunakan berbagai jenis perangkat komputer (desktop, handhone, tablet) saat bekerja untuk aktivitas *non-destruktif* di mana supervisor karyawan

tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan. Hafidz (Handoyo, 2018) perilaku *cyberloafing* adalah semua kegiatan sadar karyawan dalam menggunakan internet instansi pada jam kerja untuk mengakses *website* dan email dengan tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Cyberloafing atau disebut juga *cyberslacking* merupakan salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan 'status karyawannya' untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2020). Ozler dan Polat mengemukakan faktor utama perilaku *cyberloafing* yaitu, faktor individu, Faktor individu meliputi persepsi dan sikap, sifat sifat pribadi (stres kerja, kebiasaan, kecanduan internet, faktor demografis, dan niat untuk terlibat dalam *cyberloafing*).

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. Perilaku *cyberloafing* dapat menjadi merusak bila membuat seorang karyawan terhambat pekerjaannya. 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 (Kurniawan, 2018).

Perilaku *cyberloafing* biasanya berhubungan dengan penggunaan internet dan teknologi seperti tablet atau *smartphone* pada jam kerja yang penggunaannya

berhubungan dengan kehidupan personal. Perilaku ini sering muncul terutama pada pekerjaan yang membutuhkan komputer. Menurut Lim (Ardilasari & Firmanto, 2019), *cyberloafing* merupakan 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.

Johnson dan Culpa (Putra & Nurtjahjanti, 2019) ciri-ciri perilaku *cyberloafing* dapat dilihat dari sikap pegawai terhadap internet, habits (kebiasaan), kesepian, kontrol diri, minimnya keterlibatan kerja karyawan, karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya sehingga mencari hiburan melalui internet, adanya pengasingan ditempat kerja dan kelelahan emosional.

Saat ini, *cyberloafing* sangat mungkin dilakukan oleh semua karyawan. Menggunakan internet dalam jangka panjang memiliki dampak negatif jika digunakan untuk kepentingan yang yang berhubungan dengan hobi dan berbagai media sosial (*facebook, twitter, myspace*) dan mengakses situs lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Terlebih lagi apabila yang dilakukan adalah tipe Penggunaan *cyberloafing* mayor yang sangat berbahaya bagi karyawan maupun organisasi. Waktu dan sumber daya yang terbuang dapat menjadi sumber masalah bagi organisasi itu sendiri.

Abidin (2019), mengatakan bahwa *cyberloafing* akan memengaruhi produktivitas karyawan jika waktu yang digunakan lebih banyak untuk hiburan dan bukan untuk tujuan pekerjaan. Hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Firmanto dan Nurantika (2017), selain dampak negatif *Cyberloafing* juga memiliki dampak positif seperti meningkatkan kreativitas, menambah kebahagiaan dan juga menekan stres kerja.

Menurut King (2018), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Sumaryono (2021), stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Damiri (2018) mengatakan stres kerja adalah reaksi individu dengan karakteristik lingkungan kerja yang tampaknya secara emosional dan fisik. Menurut Anwar (2022), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus & Amri, 2017) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Ciri-ciri stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain.

Wawancara dengan subjek inisial DK karyawan bagian administrasi PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022) dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri stres kerja yaitu karyawan mengakui bahwa emosinya tidak stabil, sehingga ia sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja, mudah tersinggung jika mendapat teguran dari atasan atau rekan kerja.

Wawancara dengan subjek inisial B karyawan bagian SDM PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022), dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri stres kerja yaitu perasaan tidak senang, subjek mengatakan karyawan bahwa beban kerja yang meningkat membuat ia mudah tersinggung, mudah kecewa dan marah dengan perilaku atau keadaan sekeliling yang tidak sesuai dengan keinginannya.

Wawancara dengan subjek inisial AC karyawan bagian administrasi PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022), dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri stres kerja yaitu suka menyendiri, subjek mengatakan karyawan bahwa beban kerja dan kejenuhan dengan rutinitas dan tekanan pekerjaan membuat ia merasa membutuhkan ruang untuk menyendiri dan menikmati waktu sebelum bisa beraktivitas kembali.

Wawancara dengan subjek inisial N karyawan bagian SDM PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022), dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri stres kerja yaitu susah tidur, subjek mengatakan karyawan tekanan pekerjaan, memicu beban pikiran sehingga menyebabkan karyawan mengalami insomnia.

Wawancara dengan subjek inisial N karyawan bagian administrasi PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022), dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri stres kerja yaitu tidak bisa rileks, subjek mengatakan karyawan tekanan pekerjaan, memicu beban pikiran sehingga menyebabkan karyawan mengalami insomnia.

Wawancara dengan subjek inisial K karyawan bagian SDM PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022), dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri stres kerja yaitu tidak bisa rileks, subjek mengatakan karyawan beban dan tekanan pekerjaan, membuat ia terkadang tidak bisa menikmati hidup, suasana hati sering berubah, sehingga mengganggu aktivitas keseharian.

Wawancara dengan subjek inisial K karyawan bagian administrasi PT. Sunan Rubber Palembang (*Personal Communication*, 13 Juni 2022), dari hasil tersebut didapatkan fenomena ciri-ciri stres kerja yaitu cemas, subjek mengatakan karyawan beban dan tekanan pekerjaan, membuat ia sering merasa cemas, sehingga selalu ragu untuk melangkah dan mengambil keputusan.

Berdasarkan angket awal peneliti pada tanggal 18 Juli 2022 melalui sebaran *hard copy* yang peneliti bagikan pada 100 responden, terdapat 47% responden menyatakan emosinya cenderung tidak stabil, 51% responden menyatakan sering mengalami perasaan sedih dan tertekan, 48% responden menyatakan lebih suka menyendiri disaat beban dan tekanan pekerjaan terasa sangat mengganggu, 65% responden mengalami insomnia, 65% responden merasa kesulitan untuk bersikap rileks, 46% responden sering mengalami rasa cemas terutama saat beban dan

tekanan pekerjaan terasa sangat berat.

Peraturan Pemerintah No 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja menyertakan aspek psikologi, dalam hal ini terkait dengan kesehatan mental karyawan di tempat kerja. Beberapa kasus ditemukan di perusahaan bahwa stres kerja dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja, misal kondisi emosi yang tidak stabil dapat menurunkan konsentrasi ketika mengoperasikan mesin produksi, tingginya tingkat absensi, menurunnya produktifitas kinerja hingga kecenderungan bunuh diri. Stres merupakan salah satu bidang perhatian utama dalam organisasi dan dapat dianggap sebagai sebuah akibat desakan berbagai permasalahan yang dihadapi manusia yang ada di dalam organisasi. Sehingga stres dimanifestasikan ketika orang berhadapan dengan begitu banyak tekanan yang menyebabkan pola perilaku normal mereka menjadi terpengaruh (Siagian, 2018).

Dalam khasanah ilmu psikologi kerja terdapat sejumlah model dan teori tentang stres kerja. Namun demikian, kebanyakan model dan teori tersebut menempatkan stres sebagai akibat dari kurang sesuaian antara kapasitas individual dengan tuntutan dari lingkungan kerja (Arnold & Randall, 2016). Salah satu model menunjukkan bahwa stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, yakni pendekatan struktural, pendekatan transaksional, dan pendekatan berbasis sumber daya (Arnold & Randall, 2016).

Pendekatan struktural menekankan pentingnya tuntutan, kendali, dan dukungan sosial di tempat kerja. Stres kerja yang tinggi terjadi apabila terdapat tuntutan kerja yang tinggi tetapi rendah kendali yang dimiliki dan rendah pula

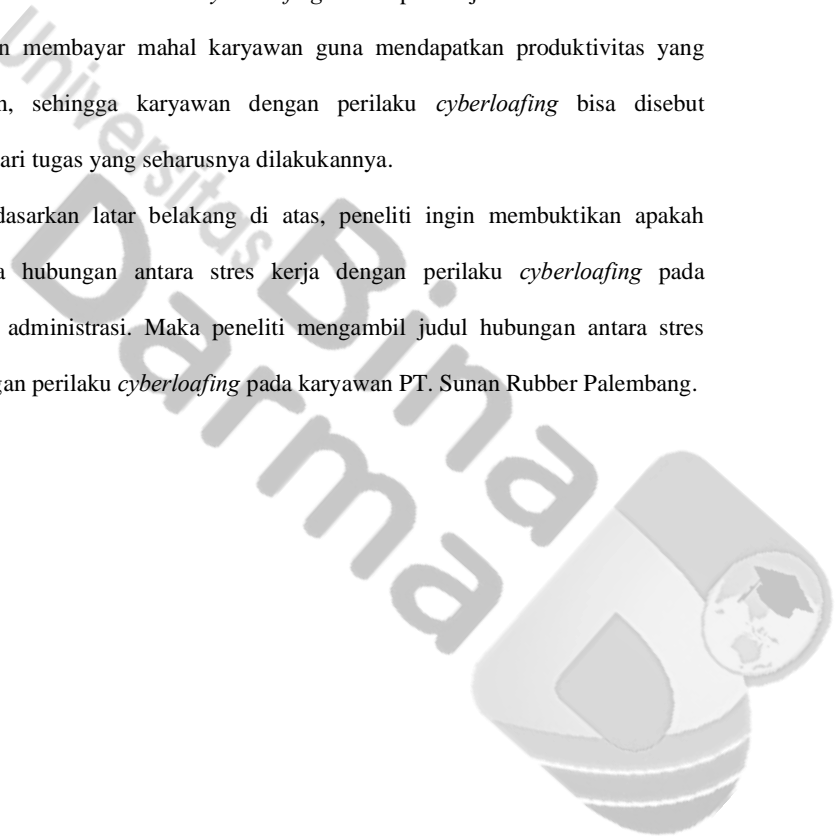
dukungan sosial yang didapat. Pendekatan transaksional menekankan pentingnya peran persepsi karyawan terhadap pengalaman yang menimbulkan stres dan bagaimana mengatasinya. Ketika banyak karyawan mengalami stres di tempat kerja dan beragam cara yang digunakan oleh karyawan dalam rangka mengatasi ataupun mengurangi stres di tempat kerja.

Lazarus dan Folkman (dalam Fitria 2022), menyebut metode untuk mengelola segala tuntutan yang dianggap membebani atau melebihi kemampuan seseorang (stres) ini dengan *coping*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirza (2019), menunjukkan dari 100 orang sampel karyawan ditemukan bahwa 63 orang atau 63% melakukan perilaku *cyberloafing* pada saat jam kerja tengah berlangsung. Besarnya pengaruh internet bagi karyawan sehingga mampu mengalihkan perhatian perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan karena akan sangat mudah sekali bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya demi keperluan pribadi dan kesenangan pribadi yang difasilitasi oleh akses internet pada jam kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Narahendra (2019), mengenai pengaruh stres kerja dan *self control* terhadap perilaku *Cyberloafing*, menunjukkan bahwa semakin rendah *self-control* maka akan semakin tinggi *cyberloafing* serta semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi *cyberloafing*.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun perilaku *cyberloafing* memiliki efek positif seperti kreativitas yang meningkat, namun *cyberloafing* lebih banyak memiliki konsekuensi yang mahal bagi para pemberi kerja yang tetap membiarkannya terjadi pada organisasi atau perusahaan mereka. Sekalipun

karyawan berasumsi bahwa *cyberloafing* dilakukan untuk mengurangi emosi negatif yang diakibatkan oleh stres di tempat kerja, tetap saja karyawan tidak dibenarkan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja. Hal ini dikarenakan perusahaan membayar mahal karyawan guna mendapatkan produktivitas yang didapatkan, sehingga karyawan dengan perilaku *cyberloafing* bisa disebut mangkir dari tugas yang seharusnya dilakukannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin membuktikan apakah benar ada hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi. Maka peneliti mengambil judul hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.



B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi dan SDM PT. Sunan Rubber Palembang.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan juga praktis dalam lingkungan, adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi dunia psikologi dan khususnya psikologi industri dan organisasi, pada umumnya tentang gambaran hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi dan SDM PT. Sunan Rubber Palembang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Sunan Rubber Palembang

Dapat bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran dan saran bagi perusahaan untuk membantu menurunkan stres kerja agar terhindar dari perilaku *cyberloafing*.

b. Bagi Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang

Diharapkan dapat menjadi masukan atau sumber informasi yang baru yang berhubungan dengan komitmennya sebagai karyawan serta untuk meminimalisir peranan individu sebagai perilaku *cyberloafing* yang terjadi di dalam perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai proses belajar di bidang metodologi dan riset dan sebagai acuan dalam meningkatkan pengetahuan untuk dapat melakukan penelitian selanjutnya.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *cyberloafing* telah banyak dilakukan di dalam negeri maupun di luar negeri, namun dengan variabel independen, metode, alat ukur, lokasi, serta subjek yang berbeda-beda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mirza (2019), menunjukkan dari 100 orang sampel karyawan ditemukan bahwa 63 orang atau 63% melakukan perilaku *cyberloafing* pada saat jam kerja tengah berlangsung. Besarnya pengaruh internet bagi karyawan sehingga mampu mengalihkan perhatian perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan karena akan sangat mudah sekali bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya demi keperluan pribadi dan kesenangan pribadi yang difasilitasi oleh akses internet

Penelitian lainnya yang membahas mengenai mengenai pengaruh stres kerja dan *self control* terhadap perilaku *Cyberloafing*, menunjukkan bahwa semakin rendah self-control maka akan semakin tinggi *cyberloafing* serta semakin

tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi *cyberloafing* (Narahendra, 2019). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan menggunakan topik, teori, alat ukur, serta subjek yang berbeda.

Topik penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Hubungan Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Bank yang dilakukan oleh Heru (2018), Topik dari penelitian ini serupa dengan topik yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu Stres kerja, etos kerja dan *cyberloafing*, namun penelitian ini lebih terfokus pada stres kerja dan *cyberloafing*, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing*.

Mazzanov (2020), dalam topik penelitiannya mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya, penelitian yang dilakukan pada 174 responden yang tersebar di Surabaya, dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa *general work stress scale*, *job satisfaction survey*, dan *skala cyberloafing* menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap *cyberloafing*. Sedangkan kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*.