

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini kemajuan teknologi yang dapat mendorong terjadinya perubahan terbesar di seluruh dunia salah satunya adalah perkembangan teknologi informasi internet, dimana internet merupakan perubahan yang paling signifikan yang membuka jalan menuju era informasi. Internet dapat menyajikan semua informasi sesuai dengan kebutuhan penggunanya, dimana pengguna internet tidak lagi dibatasi oleh usia, maupun latar belakang pendidikan atau pekerjaan (Mirza, dkk 2019). Berbagai survei terkait dengan kebutuhan akan internet sudah banyak dilakukan oleh berbagai pihak, salah satunya adalah survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII).

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). Pada tahun 2016, dari total populasi penduduk Indonesia terdapat 132,7 juta pengguna internet di Indonesia. Jika dilihat berdasarkan pekerjaan, pekerja/wiraswasta menempati posisi pertama dengan angka 62%. Selain itu, sebanyak 11,2% dari mereka menggunakan fasilitas internet kantor, dengan aktivitas memperbaharui informasi pribadi dalam media sosial sebanyak 25,3% (APJII, 2016).

Komunikasi yang sering dilakukan, termasuk komunikasi internal dan komunikasi eksternal, seperti menyampaikan laporan kepada pimpinan atau

atasan, menyampaikan perintah kepada bawahan atau menyampaikan informasi kepada rekan kerja. Teknologi seperti Internet dapat membantu karyawan melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi (Armayanti, 2016,).

Namun dengan keberadaan akses internet yang semakin mudah tersebut terkadang disalahgunakan oleh karyawan itu sendiri untuk kepentingan pribadi, seperti *chatting*, belanja *online*, bermain game, membaca berita *online* atau *blog* yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Varol & Yildirim, 2017). Bahkan efek dari penerapan internet dalam organisasi atau instansi ini ternyata membuat karyawan menjadi malas dengan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi. Sedangkan yang diharapkan oleh instansi dengan kemudahan akses internet yang diberikan, karyawan akan dapat bekerja seefisien mungkin dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaannya walaupun terkadang disalahgunakan oleh para karyawan itu sendiri (dalam Ardilasari & Firmanto 2017).

Namun, seringkali fasilitas internet ini disalahgunakan untuk kepentingan pribadi seperti untuk memeriksa *e-mail*, *chatting*, belanja *online*, mengunduh *file*, membaca berita *online* atau *blog* yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Varol & Yildirim, 2017). Oktapiansyah (2018) menemukan fenomena bahwasanya banyak karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor untuk membuka sosial media pribadi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ardilasari (2016) rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga 1 jam per hari untuk akses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi ini disebut dengan

cyberloafing. *Cyberloafing* merupakan tindakan sukarela karyawan menggunakan teknologi informasi dan akses internet untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja (Ozler & Polat, 2012). Perilaku *cyberloafing* adalah perilaku seseorang yang dengan sengaja menggunakan teknologi informasi dan akses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang harusnya diselesaikan dengan tepat waktu dan dapat merugikan organisasi atau instansi terkait, sehingga berdampak pada produktifitas (Rahayuningsih, 2017).

Perilaku *cyberloafing* memang dapat menghilangkan rasa bosan saat jam kerja, sehingga karyawan tidak fokus pada pekerjaan dan mengurangi produktivitas. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prasad, Lim dan Chen (2010) perilaku *cyberloafing* dapat membuat individu tidak fokus, selain itu juga dapat menurunkan produktivitas.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan studi pendahuluan melalui metode observasi, wawancara dan angket awal di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan. BPSDMD adalah suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang sebelumnya bernama Badan Pendidikan dan Pelatihan (BANDIKLAT) Provinsi Sumatera Selatan. Perubahan ini berdasarkan pada Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Pasal 4 Tahun 2016 tentang Susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah disingkat BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan disingkat Prov. Sumsel.

BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan tupoksinya mempunyai tugas membantu gubernur Melaksanakan Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan pemerintah provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur, untuk itu

BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan harus dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh gubernur dan wakil gubernur terpilih yaitu tujuan keempat yaitu meningkatnya tata kelola pemerintahan dan sasaran ke-11 yaitu maju aparatur yang profesional dan berintegritas (melalui meningkatnya profesionalisme dan integritas aparatur pemerintah daerah). Guna mendukung tercapainya tujuan dan sasaran gubernur dan wakil gubernur tersebut, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan menetapkan dua tujuan yaitu mewujudkan sumber daya aparatur yang kompeten dan mewujudkan pengelolaan kelembagaan diklat yang sesuai dengan standar. (LKIIP BPSDMD 2023 ).

Untuk mewujudkan tujuan sumber daya aparatur yang kompeten tersebut, dapat dilaksanakan melalui (dua) sasaran yaitu meningkatnya kompetensi manajerial aparatur, dan meningkatnya kompetensi teknis fungsional, kompetensi *sosio-cultural* dan kompetensi pemerintahan ASN. BPSDMD mempunyai struktur organisasi berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016, adalah : Kepala badan , Sekretariat (Subbag Umum dan Kepegawaian ,Subbag Keuangan,Subbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan ) dan mempunyai 4 bidang yaitu sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan kelembagaan , Pengembangan kompetensi teknis inti , Pengembangan kompetensi manajerial dan Pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional (LKIIP BPSDMD 2023 )

Pemerintah Pusat mencabut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai Lembaga Pelatihan Terakreditasi Melalui surat yang dikirim Lembaga Administrasi Negara tanggal 9 Juni 2023. Alasan pemutusan hubungan kerja atau akreditasi BPSDMD dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk Pelatihan Kepemimpinan (PKA), Pelatihan Pengawas (PKP), Pelatihan Dasar Calon

Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS), Diklat PIM IV, PIM III, maupun diklat PIM II sebagai persyaratan menjadi Kepala Dinas, Kepala Biro melalui lelang jabatan karena adanya laporan dugaan suap dan kinerja karyawan

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 295/K.1/PDP.09/2023 yang dilampirkan dalam surat tersebut pada diktum penetapannya menyatakan mencabut dan menyatakan tidak berlaku status sebagai Lembaga Penyelenggara Terakreditasi bagi BPSDMD Provinsi Sumsel sehingga tidak berhak untuk menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan (PKA), Pelatihan Pengawas (PKP), Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS).

Berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh lembaga administrasi Negara, diperoleh hasil sebagai berikut (1) masih ada laporan dugaan pelanggaran yang berulang dengan materi yang pokoknya sama terkait penyelenggaraan pelatihan di BPSDMD sumsel (2) badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan tidak melakukan perbaikan mendasar untuk menyelesaikan beberapa dugaan pelanggaran dalam penyelenggaraan pelatihan (3) badan pengembangan sumber daya manusia daerah sumatera selatan tidak melakukan perubahan tata kelola lembaga pelatihan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam rencana aksi yang telah disepakati dengan lembaga administrasi Negara

Saat penulis melakukan observasi di BPSDMD pada hari rabu tanggal 10-07-2024 pada pukul 09.00 wib penulis mendapati karyawan melaksanakan pekerjaan difasilitasi internet tanpa batas dikarenakan diruangan ini internet sangat diperlukan untuk melaksanakan diklat atau ujian oleh karena itu internet sangat baik, penulis mendapati banyak karyawan yang mengakses internet internet yang berkaitan dengan pekerjaan

dan untuk kepentingan pribadi kegiatan ini dilakukan karyawan guna menghindari rasa bosan dari pekerjaan perilaku ini disebut *cyberloafing*

Mastrangelo, dkk (2006) menyatakan bahwa sebagai perilaku penyimpangan di tempat kerja, *Cyberloafing* terdiri atas penggunaan komputer yang *non-productive* dan *counter-productive*. Penggunaan komputer yang *non-productive* muncul saat karyawan memakai komputer selama jam kerja untuk aktivitas yang tidak produktif, namun tidak membahayakan perusahaan misalnya berbelanja, *chatting*, dan bermain *game*. Penggunaan komputer yang *counter-productive* muncul saat seorang karyawan menunjukkan perilaku yang dapat menyebabkan konflik dengan tujuan perusahaan seperti menyebarkan atau mengunduh hal berbau pornografi, membuat virus atau bahkan mengedarkan obat-obatan terlarang. Kedua hal ini sama-sama merugikan bagi perusahaan (Putri, 2016).

Perilaku *cyberloafing* terdiri dari dua bentuk yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Perilaku *minor cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet yang bersifat umum dan tidak berkaitan dengan pekerjaan. Perilaku ini memungkinkan adanya dampak positif apabila dilakukan secara wajar atau satu menit hingga satu jam dalam sehari (Lim & Chen, 2009). Kemudian, perilaku *serious cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet yang bersifat berbahaya dan berpotensi ilegal. Perilaku ini dikategorisasikan sebagai perilaku yang menyimpang. Perlu adanya monitoring yang disertai tindakan disipliner dari perusahaan agar perilaku ini dapat berkurang (Blanchard & Henle, 2008).

Karakteristik perilaku *cyberloafing* menurut zhang dkk (2015) ada tiga, antara lain;  
1) perilaku *cyberloafing* tidak terlihat seperti perilaku loafing (kegiatan yg membuang

waktu) lainnya. Pelaku cenderung susah diidentifikasi apakah sedang melakukan hal tersebut atau tidak karena aktivitas *cyberloafing* tidak membutuhkan pegawai untuk absen atau tidak berada tempat kerja dalam waktu yang lama dan tidak membutuhkan aktivitas fisik yang terlihat seperti menghabiskan waktu makan siang yang lama, mengobrol sesama karyawan, dan lain-lain. Pelaku dapat melakukan aktivitas *cyberloafing* tanpa harus meninggalkan meja kerjanya contohnya browsing, *chatting*, dan sebagainya; 2) kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada *produktifitas* pegawai; 3) kegiatan tersebut mengurangi keuntungan dan manfaat dari perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan observasi pada tanggal 07-08-2024 jam 08.00-12.00 wib ada 5 dari 8 pegawai di dalam ruangan bidang sertifikasi pengelolaan kelembagaan di BPSDMD salah satunya bermain game yang ada di komputer, empat pegawai sibuk membuka sosial media melalui handphone mereka. 5 pegawai dibidang tersebut mempunyai pekerjaan membuat pelatihan *coaching mentoring* dan pelaksanaan *assessment centre* tetapi mereka malah melakukan aktivitas lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan kantor (seperti mendengarkan musik, membuka *youtube*, membuka *facebook*, membuka *instagram*, bermain *game online* ) hal ini dapat mempengaruhi pekerjaan, konsentrasi pekerjaan dan kurang terjalinya komunikasi antar sesama rekan ini salah satu ciri perilaku *cyberloafing* yang tidak terlihat seperti *loafing*.

Terlihat para pegawai sedang melakukan aktivitas secara sengaja selama jam kerja dengan menggunakan berbagai sumber daya organisasi untuk aktivitas selain dari keperluan pekerja. Terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas dan menunda pekerjaan, yang mana dapat

berimbas pada hasil kerja yang membuat pekerjaan itu tidak maksimal. Fenomena ini termasuk dalam ciri perilaku *cyberloafing* tidak terlihat seperti perilaku loafing (kegiatan yang membuang waktu) lainnya.

Fenomena kedua yang peneliti amati pada bidang kompetensi dan sertifikasi pada tanggal 05-08-2024 jam 10.00-12.30 wib penulis mengamati ada ujian yang dilaksanakan di bidang kompetensi dan sertifikasi yang memerlukan wifi , pada saat jam 10.30 server computer mengalami penurunan yang menyebabkan para peserta kesulitan menjawab ujian tersebut dan pihak IT di kantor langsung menelpon pihak jaringan untuk dimintai bantuan , kejadian ini berlangsung 10 menit dari pengaduan tersebut solusi dari pihak jaringan adalah dengan mengalihkan semua jaringan yang ada di kantor pindah alih fokus ke ruang ujian , hal ini disebabkan karena banyak pegawai mengakses menggunakan jaringan wifi kantor , hal ini juga termasuk ciri *cyberloafing* yang kedua yaitu menyebabkan kerugian yang serius pada *produktifitas* pegawai.

Untuk melengkapi hasil observasi, peneliti juga melakukan wawancara salah satu pegawai berinisial E dibidang sertifikasi dan kompetensi (*personal communication*) pada tanggal 27-05-2024 jam 13.00 wib E menyatakan bahwa aktivitas membuka handphone pada saat jam kerja itu sudah biasa di ruangan ini dikarenakan sekarang sistem online jadi koordinasi langsung melalui grup whatsapp dan E lebih suka mendengarkan lagu lewat headset sehingga jika diperintah untuk mengerjakan tugas E sering tidak dengar dan tidak fokus perilaku E ini menyebabkan kerugian yang serius pada produktivitas pegawai.

Untuk melengkapi hasil observasi, peneliti juga melakukan wawancara salah satu pegawai berinisial Y dibidang sertifikasi dan kompetensi (*personal communication*) pada tanggal 27-05-2024 jam 15.00 wib Y menyatakan jika tidak ada atasan ia sering



menunda bahkan pernah sampai lupa tugas yang diberikan karena ia memilih membuka media social dan ia merasa bebas tidak ada pantauan atau pekerjaan yang harus diselesaikan . jika pegawai semua mempunyai sifat seperti itu maka diklat diklat yang harus di jalankan tidak dapat maksimal oleh karena itu sifat pegawai Y mencerminkan kegiatan perilaku ini termasuk dalam karakteristik *cyberloafing* kegiatan mengurangi keuntungan atau manfaat perusahaan.

Berdasarkan angket awal peneliti pada tanggal 26 Juli 2024 .secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 131 orang yang merupakan pegawai badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera selatan . Angket awal ini diambil berdasarkan Karakteristik perilaku *cyberloafing* menurut Zhang dkk (2015) ada tiga, antara lain; 1) perilaku *cyberloafing* tidak terlihat seperti perilaku *loafing* (kegiatan yg membuang waktu) lainnya. ; 2) kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada *produktifitas* pegawai; 3) kegiatan tersebut mengurangi keuntungan dan manfaat dari perusahaan atau organisasi.

Pada pertanyaan angket awal yang dibagikan kepada 131 responden dalam ciri ciri pertama perilaku *cyberloafing* tidak terlihat seperti perilaku *loafing* yaitu merupakan perilaku penggunaan internet yang bersifat umum dan tidak berkaitan dengan pekerjaan “saat dikantor, saya memperbarui status soisal media “ terdapat beberapa pegawai mengaku memperbarui status sosial media mereka alasannya biar terlihat prestasi dibidang pekerjaan dan mengabadikan momen penting.

Pada pernyataan angket awal yang dibagikan kepada 131 responden dalam ciri ciri pertama perilaku *cyberloafing* tidak terlihat seperti perilaku *loafing* merupakan perilaku penggunaan internet yang bersifat umum dan tidak berkaitan dengan pekerjaan. “saya

selalu membuka media social meskipun masih jam kerja“ beberapa pegawai mengaku membuka media sosial disaat lagi suntuk atau istirahat sejenak dari pekerjaan. dan ada juga mengalaskan dengan mencari informasi lewat media sosial.

Pada pernyataan angket awal yang dibagikan kepada 131 responden dalam ciri ciri kedua yaitu kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada *produktifitas* pegawai “saya sering membuka berita online saat dikantor”beberapa pegawai menjawab iya alasannya dikarenakan jaman sekarang banyak berita online yang selalu update dan mereka mengaku supaya tidak ketinggalan berita dan ada juga yang menjawab tidak dikarenakan itu tidak terlalu penting dan bisa dapat informasi dari teman jikalau itu penting.

Pada pernyataan angket awal yang dibagikan kepada 131 responden dalam ciri ciri kedua kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada *produktifitas* pegawai adalah perilaku penggunaan internet yang bersifat berbahaya dan berpotensi ilegal. ”saya bermain judi online pada saat dikantor” semua pegawai menjawab tidak.

Pada pernyataan angket awal yang dibagikan kepada 131 responden dalam ciri ciri ketiga yaitu kegiatan yang mengurangi keuntungan dan manfaat dari perusahaan atau organisasi. “saya sering menunda pekerjaan yang berakibat fatal“ sebagian menjawab pernah dan sebagian menjawab tidak pernah.

Menurut (mastrangelo 2006) mengusulkan model cyberloafing ABCD yang menyatakan bahwa cyberlofiang dapat dipahami dengan melihat kombinasi akses terhadap computer, istirahat dari pekerjaan, iklim organisasi dan perbedaan individu (Askew et al, 2014:). Menurut Ozler dan Polat (2012), terdapat tiga faktor yang

menyebabkan munculnya perilaku cyberloafing. Ketiga faktor itu adalah faktor Individual, faktor organisasi dan faktor situasional.

Lingkungan kerja masing-masing perusahaan memiliki sifat ataupun ciri ciri yang berbeda sehingga hal inilah yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, Lingkungan kerja ini akan menentukan bagaimana suasana kerja dan perilaku karyawan di dalamnya, Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik, Sebaliknya, jika situasi lingkungan tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut, Litwin dan Stringer (1968) menyebut lingkungan kerja ini dengan istilah iklim organisasi (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Iklim organisasi merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan tugas, mencakup seluruh lingkungan pekerjaan ,hubungan dengan teman kerja dan atasa dalam organisasi ,iklim organisasi pada dasarnya akan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan memunculkan motivasi kerja.iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan tentu akan meningkatkan kepuasan kerjanya (Firmansyah & Santy, 2016.).

Menurut Robbins dan Coulter (2016), iklim organisasi diartikan sebagai persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja di organisasi. Iklim seperti tersebut akan memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dan kemampuan menyesuaikan dan memperbaharui diri yang pada proses selanjutnya akan meningkatkan kemampuan individu, tim dan seluruh pihak yang terlibat di organisasi. Iklim organisasi meerupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku

pegawai. Iklim kerja dapat membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan dapat terjadi dari berbagai tindakan yang mereka lakukan.

Indikator iklim organisasi adalah dimensi dari variabel iklim organisasi yang menjadi tolak ukur karakteristik seorang karyawan untuk berperilaku dalam suatu lingkungan suatu perusahaan. Steers dan Porter (2008) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi iklim organisasi:

1) Struktur Organisasi merupakan sesuatu hal yang membuat hubungan yang tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur. Hal-hal terkait struktur organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja antara lain ukuran jabatan, posisi jabatan dalam hirarki, derajat sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan.

2) Kebijakan dan Praktik Manajerial menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi. Semua hal dalam interaksi tersebut seperti pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan umpan balik kepada pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang akhirnya berorientasi pada prestasi serta membuat karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Hal sebaliknya dilakukan apabila manajemen memberikan penekanan kepada bawahan untuk terus bekerja serta pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku, maka akan membuat iklim kerja akan lebih mengarah kepada hal-hal yang tidak bertanggung jawab, tidak mampu, dan tidak kreatif.

3) Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian Burns dan Stalker menyatakan teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja apabila dilaksanakan secara rutin sehingga kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan penuh perubahan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat mendorong penciptaan kreativitas, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tanggung jawab personal akan penyelesaian tugas-tugas.

4) Lingkungan Eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri.

Fenomena yang peneliti temukan di bidang kompetensi manajerial pada tanggal 26-06-2024 jam 08.00-12.00 wib bahwa dibidang ini pegawai di bidang ini jarang melakukan interaksi ,dan sibuk dengan komputer masing masing .penulis mendapati di komputer masing masing pegawai terinstal aplikasi *chatting* yaitu *whatsapp* , *telegram*, *messenger*, *isntagram* .dan dibeberapa ruang chat yang ada saling memberikan komentar pada foto yang di posting ,dan ada tamu yang datang untuk melakukan ujian tetapi pemimpin belum datang dan mengharuskan registrasi di buka tetapi pembukaan diundur sampai pemimpin datang fenomena ini kurangnya interaksi antara pemimpin dan pegawai.

Peneliti juga melakukan wawancara salah satu pegawai berinisial A dibidang kompetensi manajerial (*personal communication*) pada tanggal 27-06-2024 jam 14.00 wib ia megatakan bahwa pemimpin memberikan tugas kepada pegawai A untuk

menciptakan games games yang berhubungan dengan materi diklat akan tetapi pegawai di ruangan ini melimpahkan tugas kepada pegawai honor dan jika selesai pegawai A tdi langsung menghadap atasan, padahal pegawai A tidak sibuk malah memainkan ponsel dan menonton film diruangan fenomena ini menyalahgunakan Kebijakan dan Praktik Manajerial.

Untuk melengkapi hasil observasi, peneliti juga melakukan wawancara kepada kabid kompetensi manajerial (*personal communication*) pada tanggal 30-05-2024 jam 09.00 wib ia mengatakan bahwa dikarenakan di provinsi ini tidak adanya assessor maka setiap ingin melakukan diklat atau pelatihan atau ujian mereka harus langsung meminta kepada LAN RI dan mengharuskan ia melakukan perjalanan dinas sehingga kesulitan untuk mengontrol suasana di ruangan dan juga ia mengatakan bahwa pegawai yang ada diruangan ini lebih banyak diam daripada bertanya sehingga banyak kesalahan yang harus di perbaiki.

Berdasarkan angket awal peneliti pada tanggal 26 juli 2024. secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 131 orang yang merupakan pegawai badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera selatan. Angket awal ini diambil berdasarkan ciri iklim organisasi menurut steer dan porter (2008) struktur organisasi 2. kebijakan dan praktik manajerial3)teknologi 4) lingkungan eksternal.

Berdasarkan hasil angket awal peneliti pada tanggal 26 juli 2024. Secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 131 orang yang merupakan pegawai badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera selatan. hasil angket beradsarkan indikator iklim organisasi kepemimpinan “saya bisa bersikap tegas jika saya memimpin suatu organisasi “semua responden menjawab iya dan alasanya jika ada bawahan yang

melanggar peraturan responden akan tegas memberikan sanksi dan sifat tegas harus dimiliki seorang pemimpin karena itu dianggap sangat penting.

Berdasarkan hasil angket awal peneliti pada tanggal 26 juli 2024. secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 131 orang yang merupakan pegawai badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera selatan. hasil angket beradsarkan ciri iklim organisasi “ketika mengalami kesulitan dalam bekerja saya mendapatkan bantuan dari rekan ataupun atasan” semua responden menjawab iya dikarenakan sop yang berlaku dan juga itu sangat penting dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil angket awal peneliti pada tanggal 26 juni 2024. secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 131 orang yang merupakan pegawai badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera selatan. hasil angket beradsarkan ciri iklim organisasi “saya selalu mengungkapkan apa yang saya rasakan” beberapa responden menjawab iya dikarenakan keterbukaan dalam pekerjaan sngat penting dan mempenagruhi kinerja dan ada sebagian menjawab tidak dikarenakan tidak semua hal bisa diungkapkan

Berdasarkan hasil angket awal peneliti pada tanggal 26 juli 2024. secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 131 orang yang merupakan pegawai badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera selatan. hasil angket beradsarkan ciri iklim organisasi “saya selalu mengutamakan kejujuran “ semua responden menjawab iya dikarenakan kejujuran dalam suatu organisasi sangat penting dan sebagian responden menjawab jika bekerja berdasarkan kejujuran maka pekerjaan yang di buat jadi sangat baik

Berdasarkan hasil angket awal peneliti pada tanggal 26 juli 2024. secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 131 orang yang merupakan pegawai badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera selatan. hasil angket beradsarkan ciri iklim organisasi “tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki “ beberapa responden menjawab iya sangat sesuai dan beberpa menjawab tidak dikarenakan banyak tugas lain yang harus dikerjakan dank arena itu mereka selalu belajar mencari dan mengetahui apa yang tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Berdasarkan uraian diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai di badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi Sumatera selatan.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang hubungan iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai di badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan.

## **C. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teotitis**

Diharapkan Penelitian ini bisa berguna khususnya dibidang psikologi industry dan organisasi dikarenakan perilaku *cyberloafing* ini sangat merugikan iklim organisasi yang ada di instansi.



## **2. Manfaat praktis**

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan khususnya dapat menjadi tolak ukur pemikiran serta dapat memperhatikan kinerja pegawai dan bisa mengontrol diri agar tidak terlibat *cyberloafing* di BPSDMD.

### **2. Bagi Pegawai**

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk kinerja pegawai BPSDMD. dan diharapkan para pegawai lebih baik lagi dalam memakai internet kantor untuk kepetingan yang benar benar bermanfaat.

### **3. Bagi peneliti**

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman kerja terhadap psikologi industri dan organisasi dan diharapkan peneliti mampu membuat penelitian penelitian yang lain.

## **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian juga dilakukan oleh dewi masruroh dan karuniawati dengan judul “pengaruh iklim organisasi, lokus of control dan komitmen organisasi terhadap karyawan kbpr arta kencana kabupaten madiun” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*, untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* serta menganalisis komitmen

organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun yang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus. Hasil penelitian membuktikan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, Sedangkan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017) yang menghasilkan penelitian bahwa Tujuan dilaksanakannya penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan Cyberloafing pada karyawan BAUK Undip, Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi sederhana didapatkan hasil koefisien sebesar -0,274 dengan nilai  $p=0,000$  korelasi koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara persepsi terhadap beban kerja dengan Cyberloafing, Tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai  $p=0,000$  dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi terhadap beban kerja dengan variabel Cyberloafing,

Adapun hasil penelitian yang dilakukan Lubis dan Febby Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Iklim Organisasi dengan perilaku Cyberloafing pada Karyawan PT Prima Kencana Adv. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara variabel iklim organisasi dan cyberloafing. Hal ini diasumsikan bahwa semakin baik iklim organisasi

maka semakin rendah cyberloafing. Sebaliknya jika semakin buruk iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku cyberloafing. Sampel pada penelitian ini sebanyak 57 karyawan PT. Prima Kencana Adv dan menggunakan teknik pengambilan sampel Total Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Iklim Organisasi dan Skala Cyberloafing. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Iklim Organisasi dengan Cyberloafing pada karyawan PT Prima Kencana Adv. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,724$ , dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,524. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berdistribusi sebesar 52,4% terhadap cyberloafing sehingga hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tergolong rendah dengan nilai hipotetik sebesar 60 dan nilai empirik sebesar 48,89. Selanjutnya cyberloafing tergolong sedang dengan nilai hipotetik sebesar 57,5 dan empiric sebesar 57,64.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya terletak pada topik penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian memakai metode skala likert dan data yang digunakan peneliti tentang hubungan iklim organisasi dengan perilaku cyberloafing pada pegawai Badan pengembangan sumber daya manusia provinsi sumatera selatan yang belum pernah diteliti sebelumnya sehingga dapat dipertanggung jawabkan mengenai keabsahan penelitian.