

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Internet merupakan salah satu teknologi yang berkembang sangat pesat. *Internet* menjadi kebutuhan bagi kalangan banyak karena mampu mengakses dan mendapatkan informasi dengan cepat dan mudah seperti masyarakat umum, pemerintah, pelajar, ibu rumah tangga, karyawan perusahaan, dan lain-lain. Jumlah pengguna internet di dunia pada tahun 2012 berkisar 2,4 miliar jiwa (Astri, 2014). Pengguna internet terbanyak berasal dari Asia yaitu 44,8% dan diikuti 21,5% Eropa, kemudian disusul Amerika Utara 11,4% (*International Telecommunications Union*, 2012).

Besarnya jumlah pengguna internet di negara Asia sangatlah wajar mengingat lebih dari 55% penduduk dunia berada di benua Asia. Indonesia menduduki urutan ke-4 sebagai negara dengan pengguna internet terbanyak di Asia yakni mencapai 55 juta jiwa pengguna (*International World Stats*, 2012). Tempat mengakses internet di Indonesia kebanyakan dari kantor (52,4%), warnet/cafe/rental (35,1%), rumah (27,6%), sekolah/kampus (7,2%), rumah teman/saudara (3,7%), perpustakaan (2,8%), dan hp (0,4%) (*Indonesian Consumer Profile*, 2009). Hasil data survey tersebut memperlihatkan bahwa penggunaan internet tertinggi adalah di kantor. (Astri, 2014).

Saat ini internet menjadi sumber informasi yang paling banyak digunakan orang untuk mencari informasi yang dibutuhkan, tak terkecuali pegawai

administrasi di RSUD Palembang BARI. Penggunaan internet untuk memenuhi kebutuhan sebagai sumber informasi dikarenakan mudah, cepat, tepat, murah dan akurat. Melalui internet pegawai dapat mengakses berbagai informasi sesuai dengan kepentingan pekerjaan mereka sehingga mempermudah pegawai administrasi di dalam mengerjakan tugas dan fungsi sebagai pelayan masyarakat.

Administrasi rumah sakit adalah suatu proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengkoordinasian dan penilaian terhadap sumber, tatacara, dan kesanggupan yang tersedia untuk memenuhi tuntutan terhadap kesehatan, perawatan serta lingkungan yang sehat dengan jalan menyediakan dan menyelenggarakan berbagai upaya kesehatan yang ditujukan kepada perseorangan, keluarga, kelompok atau masyarakat (Azrul, 2010). Pegawai administrasi di RSUD Palembang BARI terdiri dari beberapa bagian unit kerja yaitu bagian keuangan, bagian anggaran, bagian akutansi, bagian umum dan perlengkapan, bagian kepegawaian, humas dan pemasaran, bagian pencatatan dan pelaporan, bagian analisa dan evaluasi, dan bagian SIM-RS.

Adapun uraian tugas pokok pada pegawai administrasi di RSUD Palembang BARI adalah sebagai berikut: 1) Menyusun program kerja sesuai bagian masing-masing; 2) Melakukan manajemen data dan pengelolaan kegiatan sesuai dengan bagian masing-masing; 3) Mengumpulkan, mengolah, dan menganalisa data barang kekayaan perusahaan; 4) Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan pengelolaan pelayanan keuangan dengan cara mempelajari rencana program kerja masing-masing bidang; 5) Melaksanakan kebijakan dan ketentuan rumah sakit serta peraturan pemerintah dalam menyelenggarakan program-

program dalam rangka untuk meningkatkan pendapatan dan pengendalian biaya di RSUD Palembang BARI; 6) Melaksanakan pengendalian dan pengkoordinasian kegiatan di bagian masing-masing; 7) Melaksanakan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan program kerja yang dibuat; 8) Menyusun laporan mengenai hasil kegiatan dan program kerja yang telah dilaksanakan

Adapun uraian tugas tambahan pada pegawai administrasi di RSUD Palembang BARI adalah sebagai berikut : 1) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan; 2) Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh direktur sesuai dengan bidang tugasnya.

Internet mempunyai banyak kelebihan yang tidak dimiliki oleh sumber informasi yang bersifat konvensional, informasi yang dapat diakses dari berbagai tempat tanpa dibatasi oleh jarak, ruang, dan waktu merupakan salah satu kelebihan yang dimiliki oleh internet memungkinkan pegawai untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka melalui akses informasi keberbagai sumber informasi yang ada di internet. Bila dilihat dari manfaat internet tersebut akan sangat membantu secara cepat proses kerja pegawai tersebut. Penggunaan teknologi internet ini dapat membantu tugas dan fungsi pegawai administrasi di unit rekam medis RSUD Palembang Bari dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat.

Di sisi lain, dengan adanya teknologi internet, seringkali didapati banyak pegawai yang hanya menggunakan internet lebih kepada kepentingan pribadi mereka antara lain hanya bermain *game*, *browsing google* dengan informasi selebritis, kemudian juga membuka jejaring sosial seperti *facebook*, *twitter*,

instagram, whatsApp messenger dan lain-lain. Terdapat dampak negatif juga bagi institusi, yaitu pegawai dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas dan fungsi di institusi. Misalnya, mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, tetapi hanya untuk menghilangkan kebosanan di kantor, perilaku inilah yang disebut dengan *cyberloafing*.

Namun bukan berarti tidak ada tindakan apapun yang dilakukan pihak rumah sakit terhadap perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pegawai di lingkungan RSUD Palembang BARI, tetapi telah dilakukan tindakan seperti : memberi teguran secara lisan sebanyak tiga kali dan di lanjutkan teguran tertulis berupa surat peringatan, akses internet hanya diberikan pada jam-jam tertentu jam makan siang atau jam pulang kantor, dan beberapa situs tertentu di blok baik dengan keyword maupun akses ke situs seperti *youtube, facebook, twitter* dan lain-lain. Pegawai juga telah diberi tahu bahwa semua aktivitas mereka menjelajah internet saat di kantor akan di monitor dan menerapkan password Wi-Fi yang diganti sesering mungkin.

Perilaku *Cyberloafing* menurut Anadarajan dan Simmers (Sari, 2014) merupakan tindakan sengaja dari pegawai menggunakan akses internet perusahaan untuk kepentingan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di saat jam kerja. Perilaku *cyberloafing* ini dapat dikatakan sama dengan istilah *personal web usage at work* (penggunaan jaringan pribadi saat bekerja). *Personal web usage at work* merupakan segala bentuk perilaku *online web* yang dilakukan oleh pegawai secara sengaja selama jam kerja dengan menggunakan berbagai sumber daya organisasi untuk aktivitas selain dari keperluan pekerjaan yang ditentukan.

Sumber daya organisasi yang dimaksud tidak hanya berupa jaringan maupun server perusahaan, tetapi juga penggunaan komputer dan waktu pegawai yang seharusnya menjadi sumber daya milik perusahaan (Sari, 2014)

Menurut Ramadhan dan Nurthjahjanti (2017) perilaku *cyberloafing* adalah penggunaan teknologi internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi. Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi bukan hanya teknologi milik instansi saja.. Askew (2012) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku yang terjadi ketika pegawai menggunakan berbagai jenis komputer (seperti *desktop*, *cell-phone*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana supervisor pegawai tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan.

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 22 Februari 2018 pada pegawai administrasi rekam medis di RSUD Palembang BARI. Sesuai dengan observasi di lapangan, pada awal jam 08:00 ada tujuh dari sepuluh pegawai, salah satu pegawai sedang menghidupkan musik, dua pegawai sedang sibuk dengan sosial medianya (*facebook*) melalui komputer kantor dan empat pegawai lagi sibuk dengan *smartphone* pribadinya. Pada pukul 10:00 ada dua pegawai sedang mainkan *smartphone*, ada dua pegawai membuka sosial medianya (*facebook*) dan satu pegawai sedang mendengarkan *youtube* (Murrotal Al-qur'an) sambil membuat laporan, ada dua pegawai di bagian tracer berkas rawat jalan sambil mentracer berkas yang masuk ke penyimpanan juga mendengarkan berbagai ceramah agama yang ada di *youtube* dan sambil memainkan *handphone*. Hal itu dilakukan hingga selesai jam kerja, ketujuh pegawai tersebut sambil mengerjakan pekerjaan kantor, mereka juga melakukan aktivitas lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan di saat jam kerja, (seperti mendengarkan musik melalui *youtube*, membuka media sosial, membrowsing melalui *google*, bermain *game* melalui *handphone android*).

Terlihat para pegawai sedang melakukan aktivitas secara sengaja selama jam kerja dengan menggunakan berbagai sumber daya organisasi untuk aktivitas selain dari keperluan pekerjaan. Terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas, yang mana dapat berimbas pada hasil kerja yang membuat pekerjaan itu tidak maksimal dalam mengerjakannya seperti kesalahan dalam menginput data pasien yang akan

berobat, kesalahan dalam pencarian berkas pasien yang akan berobat dan keterlambatan men-tracer berkas-berkas yang kembali dari ruangan.

Fenomena tersebut termasuk ke dalam karakteristik pertama *cyberloafing*, yaitu 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 pegawai, dan lain-lain. Pelaku dapat melakukan aktivitas *cyberloafing* tanpa harus meninggalkan meja kerjanya contohnya membuka sosial media, *browsing*, dan sebagainya.

Untuk melengkapi hasil observasi, peneliti juga melakukan wawancara kepada pegawai administrasi rekam medis yang berinisial S (personal communication, Februari 22, 2018) di RSUD Palembang BARI, S menyatakan bahwa ketika melakukan aktivitas kerja S sering memainkan *handphone* (membuka *facebook*, *instagram*, *whatsapp* dll) dan membuka *youtube* dari komputer karena S lebih suka bekerja sambil mendengarkan beberapa ceramah agama. S juga mengatakan selain membuka *youtube* dari komputer S juga senang memainkan *handphone* disaat jam kerja. karena S memiliki pekerjaan sampingan yaitu membuka praktik gigi dirumahnya jadi S sering ketika di kantor memainkan *handphone* untuk mengontrol pekerjaan pegawainya. Selain untuk mengontrol pekerjaan pegawainya, S juga mengatakan sering memainkan *handphone* untuk

melakukan *chatting* melalui *Whatsapp/Black Berry Messenger* kepada klien di saat jam kerja. S juga senang melakukan browsing (mencari berbagai informasi, hiburan dll) dan S juga senang membuka sosial media (*facebook, instagram, whatsapp, dll*) sehingga ketika di kantor S sering melakukan keterlambatan menracer berkas-berkas yang kembali dari ruangan karena S sering menunda pekerjaan kantor. S juga mengatakan sering menracer berkas-berkas yang kembali dari ruangan pada saat di luar jam kerja atau sering juga dikerjakan di hari berikutnya.

Fenomena tersebut termasuk ke dalam karakteristik pertama *cyberloafing*, yaitu 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 pegawai, dan lain-lain. Pelaku dapat melakukan aktivitas *cyberloafing* tanpa harus meninggalkan meja kerjanya contohnya membuka sosial media, *browsing*, dan sebagainya.

Observasi selanjutnya dilaksanakan pada tanggal 23 Februari 2018 terhadap pegawai yang sama pada waktu jam 08:00 melaksanakan kegiatan senam pagi, ada yang sedang mengobrol dengan pegawai lainnya, ada tiga pegawai sedang memainkan *smartphone* pribadi ketika kegiatan senam dimulai. Ada juga dua pegawai yang sedang dimarahi petugas dikarenakan tidak mengikuti kegiatan

senam pagi tetapi temannya memberi semangat kepadanya sambil berteriak dan tertawa. Jam 08:30 pegawai memulai aktivitas, ada tujuh dari sepuluh pegawai yang ada di bagian administrasi memulai aktivitas diantaranya di bagian pendaftaran ada tiga pegawai sibuk memainkan *smartphone* sambil melayani pasien yang akan mendaftar. Satu pegawai juga memainkan *handphone*, membuka *youtube* (mendengarkan murottal Al-quran) sambil membuat jaminan rawat inap pasien pulang, tiga pegawai penyimpanan juga memainkan *handphone* sambil mencari status pasien yang ingin berobat, kegiatan ini dilakukan hingga tutup pelayanan rawat jalan jam 10:00.

Terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas, yang mana dapat berimbas pada hasil kerja yang membuat pekerjaan itu tidak maksimal dalam mengerjakannya seperti kesalahan dalam menginput data pasien yang akan berobat, kesalahan dalam pencarian berkas pasien yang akan berobat, kesalahan dalam pembuatan jaminan rawat inap seperti pada saat pencetakan tanggal kunjungan pasien dirawat inap/ kesalahan dalam pengkodean diagnose pasien dan keterlambatan men-tracer berkas-berkas yang kembali dari ruangan. Fenomena tersebut termasuk ke dalam karakteristik kedua *cyberloafing*, yaitu Kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada produktifitas pegawai.

Untuk melengkapi hasil observasi, peneliti juga melakukan wawancara kepada pegawai administrasi rekam medis yang berinisial T (*personal communication*, Februari 23, 2018) di RSUD Palembang BARI, T menyatakan bahwa ketika melakukan aktivitas kerja T sering memainkan *handphone* karena T

lebih suka memainkan *game online* atau *game offline* di *handphone* dari pada mengerjakan pekerjaan-pekerjaan di kantor. T juga mengatakan selain memainkan *game* di *handphone*, T juga senang melakukan *browsing* (mencari berbagai informasi, hiburan dll) dan T juga senang membuka sosial media (*facebook*, *instagram*, *whatsapp*, dll) sehingga ketika di kantor T sering melakukan kesalahan di saat mencari berkas pasien yang ingin berobat karena kurang fokusnya T dalam melakukan pekerjaannya. Fenomena tersebut termasuk ke dalam karakteristik kedua *cyberloafing*, yaitu Kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada produktifitas pegawai.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada pegawai administrasi rekam medis yang berinisial Y (*personal communication*, Februari 23, 2018) di RSUD Palembang BARI, Y menyatakan bahwa menggunakan *handphone* ketika jam kerja memiliki kesenangan tersendiri dimana bisa mengurangi stress terhadap masalah yang dihadapi selama dirumah, menghilangkan kejenuhan dengan aktivitas yang dilakukan setiap harinya di kantor, kurangnya perhatian atasan dan kurangnya perhatian suami dirumah juga menyebabkan Y mencari kesenangan dengan mencari hiburan melalui jejaring sosial seperti *bbm*, *whats app*, *facebook*, dan lain-lain. Y juga mengatakan bahwa intensitas waktu di kantor lebih banyak di bandingkan dengan dirumah sehingga membuat Y tidak memiliki waktu yang banyak untuk berinteraksi dengan teman-temannya sehingga membuat Y banyak menghabiskan waktunya dengan memainkan *handphone* pada saat jam kerja. Fenomena tersebut termasuk ke dalam karakteristik ketiga *cyberloafing*, yaitu kegiatan tersebut mengurangi / manfaat perusahaan/organisasi.

Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pegawai yang melakukan perilaku *cyberloafing* dapat dilihat bahwa ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan yang disengaja berupa penggunaan akses internet perusahaan hanya untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, misalnya *browsing*, mengirim *email* ke sesama teman, *chatting*, membuka *facebook* dan bahkan ada karyawan yang bermain *game* di jam kantor, serta mengunduh *file* (berkas) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis, maka perilaku yang dilakukan oleh pegawai tersebut termasuk ke dalam semua karakteristik menurut zhang dkk (2015).

Menurut Ozler & Polat (Ardilasari, 2016), terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu; (1) Faktor Individual Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *shyness*, *loneliness*, *isolation*, kontrol diri, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal; (2) Faktor Organisasi Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan; (3) Faktor Situasional Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini.

Sebuah studi eksploratori mengindikasikan bahwa apabila pegawai memiliki sifat pemalu, kurang memiliki kesetiaan, memiliki keyakinan yang kuat terhadap kekuatan orang lain, dan memiliki keyakinan yang tinggi pada kesempatan untuk menentukan hidupnya, maka ia memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengalami adiksi terhadap internet (Chak & Leung, 2004)

Penelitian lain menemukan bahwa pegawai yang memiliki *locus of control* eksternal (misalnya, percaya bahwa takdir mereka tergantung pada orang lain) dan karyawan yang memiliki harga diri rendah kurang memiliki kontrol terhadap penggunaan internet sehingga akan mempengaruhi tingkat penyalahgunaan internet saat bekerja (Vitak, Crouse & Larouse, 2011). Individu yang berorientasi eksternal juga ditemukan kurang berhasil dalam mengontrol penggunaan internet mereka (Chak & Leung, 2004).

Kontrol diri menurut Wallston (Ardilasari, 2016) adalah keyakinan individu bahwa tindakannya akan mempengaruhi perilakunya dan individu sendiri yang dapat mengontrol perilaku tersebut. Chaplin (Nesyia, 2017) mengatakan bahwa kontrol diri adalah kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri, kemampuan untuk menekan atau merintangangi impuls-impuls atau tingkah laku impulsif.

Menurut Sarafino (Nesyia, 2017) kontrol diri dapat diartikan sebagai keyakinan dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan menghindari hasil yang tidak diinginkan. Sedangkan menurut Burger (Nesyia, 2017) mendefinisikan kontrol diri sebagai kemampuan yang dirasakan dapat mengubah kejadian secara signifikan. Individu dianggap

mempunyai kemampuan dalam mengelola perilakunya. Kemampuan tersebut membuat individu mampu memodifikasi kejadian yang dihadapinya, sehingga berubah sesuai dengan kemampuannya. Jika dilihat melalui kontrol diri, pegawai yang memiliki kecenderungan lebih besar untuk terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja adalah pegawai yang memiliki kontrol diri rendah (Restubog dkk, 2011).

Nagin dan Paternoster (Ardilasari, 2016) memperkenalkan kontrol diri sebagai *trait* stabil yang mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas terlarang. Mereka mengindikasikan bahwa individu dengan kontrol diri rendah adalah individu yang merasa memiliki keperluan lebih kuat terhadap perilaku terlarang karena akan mendapat *reward* (hadiah) langsung, serta memiliki *conscience* (hati nurani) yang kurang berkembang. Sehingga mereka menemukan bahwa kontrol diri memiliki pengaruh terhadap niat individu untuk melakukan berbagai perilaku terlarang saat bekerja .

Nagin & Paternoster (Ardilasari, 2016), yang disebut dengan kontrol diri adalah setiap individu memiliki suatu mekanisme yang dapat membantu dirinya dalam mengatur dan mengarahkan perilaku. Menurut Ghufroon & Risnawati (2012), kontrol diri diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa ke arah konsekuensi 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 (Ardilasari 2016,) menunjukkan bahwa kekuatan karakter pegawai seperti kontrol diri dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kontrol diri dan integritas yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor.

Denson (Paramitha, 2016) menyatakan bahwa ketika dorongan untuk berbuat menyimpang maupun agresi sedang mencapai puncaknya, kontrol diri dapat membantu individu menurunkan agresi dengan mempertimbangkan aspek aturan dan norma sosial yang berlaku. Gottfredson & Hirschi (Paramitha, 2016) menyatakan, orang dengan kontrol diri rendah memiliki kepribadian yang mempengaruhi mereka untuk melakukan tindakan menyimpang. Ketika peluang untuk penyimpangan hadir, orang-orang yang kurang kontrol diri tidak dapat menahan godaan.

Menurut Delisi dkk (Paramitha, 2016) karakteristik dalam kontrol diri, ada beberapa komponen didalam individu yang mempunyai kontrol diri rendah yaitu; 1) Implusif; 2) Mementingkan diri sendiri; 3) Mencari tugas yang sederhana; 4) Mengambil kegiatan yang berisiko; 5) Memilih kegiatan yang berhubungan dengan fisik dan temperamen.

Berdasarkan observasi pada 5 maret 2018 di RSUD Bari. Sesuai dengan observasi di lapangan terhadap 12 pegawai administrasi rekam medis. Perilaku terlihat pada saat itu adalah terlihat enam pegawai administrasi ketika memulai aktivitas di kantor, mereka sibuk memainkan *handphone* pribadinya. Padahal saat itu di ruangan mereka terdapat pimpinan mereka sedang mengawasi pekerjaan

yang sedang mereka kerjakan tetapi mereka tetap memainkan *handphone* peribadinya hingga salah satu pegawai di tegur pimpinan mereka dikarenakan perilaku yang diperbuatnya pada saat itu. Fenomena tersebut termaksud kedalam karakteristik pertama kontrol diri rendah, yaitu Implusif.

Fenomena kedua dari karakteristik kontrol diri rendah adalah Mementingkan diri sendiri. Fenomena tersebut diperoleh dari hasil wawancara pada tanggal 5 Maret 2018 dengan enam pegawai administrasi rekam medis. Hasil yang diperoleh adalah mereka mengatakan bahwa ketika rekan kerja sedang membutuhkan bantuan mereka hanya diam saja tidak mau membantu karena mereka merasa itu bukan pekerjaan mereka dan mereka juga mengatakan bahwa takut melakukan kesalahan ketika membantu pekerjaan rekan kerja yang lain. Menurut mereka lebih baik mengerjakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Mereka juga mengatakan bahwa ketika di jam kerja, mereka senang melakukan aktivitas berjualan *online* di jam kerja, menjemput anak pulang sekolah, melakukan *chatting* melalui sosial media seperti *whatsapp*, *line*, *telegram*, dll, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai menjadi tertunda dimana waktu mereka banyak di habiskan untuk kepentingan pribadi dari pada kepentingan instalasi tempat mereka bekerja.

Fenomena ketiga dari karakteristik kontrol diri rendah adalah Mencari tugas yang sederhana. Fenomena tersebut diperoleh dari hasil wawancara pada tanggal 6 Maret 2018 terhadap empat pegawai administrasi rekam medis. Hasil yang diperoleh adalah mereka mengatakan bahwa bekerja di bagian penyimpanan rekam medis lebih mereka senang karena tugasnya hanya mencari berkas pasien

dan melengkapi berkas pasien yang kembali dari ruangan dari pada harus mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan pemikiran (*kognitif*) seperti membuat laporan jumlah pasien yang berobat, menentukan 10 penyakit terbesar, menghitung jumlah pemakaian tempat tidur, menghitung jumlah angka kematian dll. Mereka juga mengatakan bekerja di ruangan penyimpanan rekam medis, jarang sekali pimpinan ingin masuk ke dalam ruangan tersebut sehingga mereka lebih leluasa untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga memiliki banyak waktu luang dikantor untuk bermain *mobile legend* di *handphone*, *browsing*, dan *chatting* melalui sosial media.

Fenomena keempat dari karakteristik kontrol diri rendah adalah Mengambil kegiatan yang berisiko. Fenomena tersebut diperoleh dari hasil wawancara pada tanggal 6 Maret 2018 terhadap lima pegawai administrasi. Hasil yang diperoleh adalah mereka mengatakan bahwa ketika mereka mencari berkas pasien di rak penyimpanan, ada salah satu dari pegawai pada saat itu terjatuh dari tangga ketika hendak mencari berkas pasien yang letaknya ada di sudut paling atas pada rak penyimpanan. Hal itu disebabkan karena salahnya dalam penggunaan *handphone* di saat bekerja, sehingga membuat pegawai tersebut terjatuh dari tangga penyimpanan yang berdampak pada cedera dibagian tangan, kaki dan kepala.

Fenomena kelima dari karakteristik kontrol diri rendah adalah Memilih kegiatan yang berhubungan dengan fisik dan temperamen. Fenomena tersebut diperoleh dari hasil wawancara pada tanggal 7 Maret terhadap dua pegawai administrasi rekam medis. Hasil yang diperoleh adalah mereka mengatakan

bahwa ketika di kantor mereka cenderung mudah tersinggung dan marah ketika di berikan nasihat oleh sesama pegawai atas sikapnya selama di ruang kerja. Mereka juga mengatakan ketika ada pegawai lain melaporkan perbuatan mereka ke pada pimpinan, mereka akan marah kepada pegawai tersebut. Hal ini disebabkan karena mereka tidak ingin ada pegawai lain ikut campur tentang pekerjaan yang mereka kerjakan selama di ruang kerja.

Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pegawai administrasi RSUD Palembang BARI adalah kontrol diri mempengaruhi terjadinya proses perilaku *cyberloafing* pada pegawai administrasi RSUD Palembang BARI. Setelah dilakukan prasurvey oleh peneliti, pegawai yang memiliki kontrol diri yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di kantor, seperti perilaku *cyberloafing*, sedangkan pegawai yang memiliki kontrol diri yang rendah dia akan kecenderungan lebih besar melakukan perilaku menyimpang di kantor. Ada beberapa pegawai terlihat menggunakan internet untuk kepentingan pribadinya misalnya bermain *game online* atau membuka media sosial (*facebook, whatsapp, Instagram dll*). Namun, beberapa pegawai lain tetap terlihat fokus bekerja. Apabila pegawai tidak memiliki kontrol diri yang baik, maka perhatian mereka mudah beralih kepada hal-hal yang lebih menyenangkan, seperti membuka media sosial, *browsing* atau bermain *game online*.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Administrasi Rumah Sakit Palembang Bari

C. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi perkembangan teori di bidang psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri & organisasi, psikologi kepribadian, dan psikologi teknologi dan internet.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan dalam memanfaatkan internet, khususnya untuk pegawai administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang hubungan antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai administrasi di RSUD Palembang BARI.

D. Keaslian Penelitian

Penulis dalam membuat penelitian ini mengacu pada berbagai penelitian mengenai kontrol diri dan perilaku *cyberloafing*, beberapa penelitian sebelumnya adalah:

Penelitian Dwi Hurriyati (2017), Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri dinas pekerjaan umum kota Palembang, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri dinas pekerjaan umum kota Palembang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *simple random sampling* dan jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 400 pegawai negeri dinas pekerjaan umum kota Palembang. Penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara jenis kelamin, usia, masa kerja, individu, organisasi dan situasi terhadap perilaku *cyberloafing*.

Penelitian Noratika Ardilasari (2016), Hubungan antara *self control* dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self control* dengan perilaku *cyberloafing*. Metode penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan alat ukur skala perilaku *cyberloafing* dan skala *self control*. Jumlah subjek sebanyak 90 orang pegawai negeri sipil bagian administrasi di Dinas Pertanian, Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, Dinas Kesehatan dan Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Kota Malang yang diperoleh melalui teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang terjadi antara *self control* dengan

perilaku *cyberloafing*. Hal ini berarti semakin rendah *self control* yang dimiliki pegawai negeri sipil maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan.

Penelitian Fildzah adhzani F (2016), Hubungan antara persepsi terhadap *organizational justice* dengan *cyberloafing* terhadap karyawan. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner online yang diberikan kepada subjek yang telah bekerja dan mendapatkan akses internet dari perusahaannya. Variabel persepsi terhadap *organizational justice* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Moorman (1991). Sedangkan variabel *cyberloafing* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Lim (2002). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap *organizational justice* dan *cyberloafing* pada karyawan.

Penelitian Yuniar Rachdianti (2016), Hubungan antara *self control* dengan intensitas penggunaan internet remaja akhir. Penelitian ini bertujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara *self-control* dengan intensitas penggunaan internet pada remaja akhir. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *purposive sampling*. Jumlah item yang valid untuk skala *self-control* adalah 31 item sedangkan jumlah item untuk skala intensitas penggunaan internet adalah 6 item. Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa semakin tinggi *self control* maka semakin rendah intensitas penggunaan internet. *Self control* memberikan sumbangan efektif sebesar 35% terhadap intensitas penggunaan internet.

Penelitian ini berjudul “*Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing*”. Penelitian ini diteliti oleh Benjamin Liberman, Gwendolyn Seidman, Katelyn Y.A McKenna, Laura E. Buffardi (2011). Subjek penelitian ini berjumlah 143 pekerja profesional dari berbagai industri disurvei mengenai penggunaan internet di tempat kerja mereka. Para responden tersebut diteliti menggunakan kuisioner dengan skala likert. Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap kerja karyawan pada keterlibatan kerja dan keterlibatan intrinsik berhubungan negatif dengan *cyberloafing*. Seperti yang diprediksi, karakteristik organisasi pada *cyberloafing* yg dirasakan pada rekan kerja dan dukungan untuk penggunaan internet berhubungan positif dengan *cyberloafing*. Hasil akhir menunjukkan bahwa sikap terhadap *cyberloafing* dan partisipasi dalam perilaku *loafing non-internet* berhubungan positif dengan *cyberloafing*.

Penelitian ini berjudul “*the dampening effect of employees’ future orientation on cyberloafing behaviours: the mediating role of self-control*”. Penelitian ini diteliti oleh Heyun Zhang, Huanhuan Zhao, Jingxuan Liu, Yan Xu, and Hui Lu (2015). Subjek penelitian ini berjumlah 210 orang pegawai yang terdiri dari 68 laki-laki dan 142 perempuan. Kisaran umur pegawai tersebut berkisar antara 19-55 tahun. Semua partisipan adalah pekerja dengan latar belakang berbeda dan mampu mengakses internet melalui komputer atau *handphone* mereka. Instrumen penelitian adalah kuisioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri berbanding negative dengan perilaku *cyberloafing*. Jika pegawai memiliki kontrol diri yang tinggi maka

perilaku *cyberloafing* rendah begitupun sebaliknya jika kontrol diri pegawai rendah maka dia cenderung memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi. Kontrol diri berkorelasi positif dengan pertimbangan terhadap konsekuensi di masa depan. Selain itu hasil menunjukkan bahwa kontrol diri pegawai dapat mengurangi pengaruh atau dampak dari perilaku *cyberloafing*.

Penelitian selanjutnya yang berjudul "*correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control*" yang diteliti oleh Anita L. Blanchard and Christine A. Henle (2007). Subjek penelitian ini berjumlah 221 orang pegawai yang juga merupakan mahasiswa MBA di Universitas Southeastern. Responden terdiri dari 117 laki-laki dan 104 perempuan dengan kisaran umur antara 36 tahun sampai 45 tahun. Partisipan terdiri dari berbagai latar belakang pekerjaan yang berbeda seperti supervisor, finansial, akuntan, teknisi, teknologi informasi, pengajar, dan marketing. Metode penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi kuisioner dengan tiga variabel yang di uji yaitu norma, kontrol eksternal, dan *cyberloafing* dimana masing-masing menggunakan instrument skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan ada dua jenis *cyberloafing* yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Kegiatan mengirim dan menerima *e-mail*, *browsing*, *online shopping*, mengakses *online news* termasuk kedalam *minor cyberloafing*. Sedangkan kegiatan perjudian *online*, membuka *website* dewasa, melakukan percakapan di *chatroom*, *blogging*, mengunduh music dan video illegal termasuk kedalam *serious cyberloafing*.

Hasil penelitian juga menunjukkan persepsi karyawan terhadap norma berhubungan positif dengan *minor cyberloafing*. Para pegawai berpikir melakukan kegiatan *minor cyberloafing* diperbolehkan karena atasan mereka juga melakukan kegiatan tersebut seperti *browsing*. Kontrol eksternal berhubungan dengan kedua jenis *cyberloafing* tersebut. Peneliti menyarankan perusahaan untuk mengembangkan dan mensosialisasikan suatu aturan serta mengimplementasikan mekanismenya. Contohnya seperti mengembangkan *software monitoring* untuk melakukan *tracking* terhadap aktivitas penggunaan internet pegawai dan perlu juga membuat hukuman yang tegas bagi pegawai yang melakukan kegiatan *cyberloafing* tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini berbeda dari segi subjek. Maka penulis akan meneliti dengan judul dan subjek yang berbeda dari beberapa penelitian tersebut.