

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi saat ini menjadikan internet sebagai sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat sehari-hari. Internet menjelma menjadi suatu kebutuhan bagi manusia guna mempermudah dan mempercepat menerima atau menyampaikan informasi dari berbagai sumber. Teknologi yang semakin berkembang mengikuti kebutuhan pasar individu memerlukan tuntutan teknologi kerja yang lebih efektif dan efisien dalam menghasilkan barang dan jasa. Terlebih saat ini, yaitu masa sulit yang diakibatkan pandemi Covid-19 membuat internet semakin naik daun disetiap kalangan baik dari kalangan pegawai pemerintahan, masyarakat umum, karyawan diperusahaan swasta , pelajar dan mahasiswa. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) melakukan penelitian terhadap pengguna internet di provinsi Sumatera Utara, dengan data sebagai berikut :

Table 1.1

Persentase Pengguna Internet di Sumatera Utara

| No | Tahun | Jumlah Pengguna | Persentase |
|-----------|--------------|------------------------|-------------------|
| 1 | 2018 | 10.900.428 Juta | 75,3% |
| 2 | 2019-2020 | 11.720.332 Juta | 79,2% |

Sumber : APJII 2018, 2019-2020

Pada tabel diatas, pengguna internet di Sumatera Utara terus meningkat. Internet dapat dengan mudah diakses oleh siapa saja dan dimana saja, termasuk ditempat kerja. Internet sangat membantu bagi instansi atau perusahaan dalam

mencapai tujuannya dengan cara yang lebih efektif dan efisien, baik dari segi biaya, tenaga dan waktu. Hampir setiap kantor atau perusahaan sudah dilengkapi dengan fasilitas wifi atau komputer yang terkoneksi langsung dengan internet yang dapat membantu pegawai memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat didukung dengan tabel persentase pengguna internet di Sumatera Utara pada tahun 2018 hingga tahun 2019-2020 mengalami peningkatan sebanyak 3,9%.

Instansi pemerintahan menerapkan komputerisasi yang didukung dengan seperangkat teknologi berbasis internet. Instansi pemerintahan memfasilitasi setiap pegawai dengan satu orang satu komputer. Dimana keberadaan fasilitas komputer dan internet ini dapat membantu pegawai mempermudah menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan efisien, serta meningkatkan kreatifitas pegawai, membantu pelayanan pegawai kepada masyarakat dengan berbasis teknologi modern yang dapat menghemat waktu dan biaya anggaran instansi pemerintahan. Adanya akses internet memberikan keuntungan tersendiri bagi para pegawai. Selain menjadi bisnis yang efisien, internet juga menyediakan akses lain bagi pegawai seperti sosial media, belanja online dan game online. Penerapan internet dan komputerisasi di perusahaan dapat memberikan efek kemalasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan berharap dengan dinaikkan kuantitas dan kualitas fasilitas yang ada dapat digunakan pegawai seefisien mungkin, dalam rangka meningkatkan kualitas tersebut justru disalahgunakan oleh para pegawai, studi mengatakan bahwa sarana dan prasana yang disediakan oleh perusahaan justru dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi pegawai. Contoh perilakunya

adalah Seperti penggunaan telepon kantor untuk keperluan pribadi, mobil dinas untuk kepentingan keluarga, juga yang paling fenomenal yaitu internet untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja berlangsung atau biasa disebut perilaku *cyberloafing* (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Perilaku *cyberloafing* merupakan kegiatan penggunaan internet oleh pegawai yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung (Saragih, 2021). *Cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang atau perilaku tidak produktif (Azizah, 2019). *Cyberloafing* merupakan perilaku buruk dan tidak tepat dilakukan ditempat kerja. Perilaku ini dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja tanpa harus meninggalkan tempat kerja, dimana pelaku yang terlibat dapat terlihat seperti sedang bekerja namun tidak bekerja. Sedangkan peneliti lain menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan tindakan yang perlu dilakukan guna mengurangi kebosanan dalam bekerja bahkan mendorong kreativitas, persahabatan dan saling percaya antar pegawai ketika melakukan aktivitas bersama, serta mendorong terjadinya lingkungan pembelajaran (Greenfield dalam Handoyo, 2016:170). Adiba et al (2021) menyimpulkan lagi bahwa *cyberloafing* dapat memberikan sedikit waktu untuk pegawai beristirahat, terbebas dari kesulitan atau ketidaksenangan dan juga dapat meningkatkan produktivitas.

Pegawai yang sedang mengalami tuntutan kerja yang tinggi membutuhkan pemulihan guna mencegah kelelahan, *cyberloafing* dapat berperan dalam proses pemulihan tersebut dan dapat memiliki efek yang positif bagi kesejahteraan pegawai. Dimana *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai mainan kantor guna

mengurangi stress kerja serta dapat membangkitkan kreativitas (Simmers dalam Handoyo, 2016:171). Contoh perilaku tersebut yaitu mengakses sosial media (seperti *facebook*, *twitter*, *instagram*), mengirim dan menerima email pribadi, game online, belanja online, menonton vidio, mengakses situs olahraga, mengunduh file atau musik dan lain sebagainya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terletak di Jln. Asrama No. 143 Medan yang berdiri sejak tanggal 13 Juli 2001. Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara memiliki tiga cabang kantor. Kantor pertama terletak di Jln. Asrama No. 143 Medan, Kantor kedua di Jln. SM. Raja Medan dan Kantor ketiga berada di Jln. William Iskandar No. 331 Medan. Tujuan dari 3 tiga Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah untuk efisien waktu, tenaga dan dana yang diinvestasikan untuk ketiga kantor ini. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai objek dalam penelitian ini karena dinas ini sudah menggunakan sistem komputerisasi yang terkoneksi dengan internet dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya sistem tersebut dapat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Namun, tidak jarang ditemui pegawai yang menggunakan fasilitas tersebut untuk kepentingan pribadi yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan. Ketika penulis sedang melakukan observasi awal di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, penulis melihat beberapa pegawai yang melakukan aktivitas *cyberloafing* pada saat jam kerja. Diantaranya ada pegawai yang sedang mendengarkan musik melalui *youtube*, menonton vidio dari tiktok serta beberapa

pegawai sedang mengakses sosial media dengan membuka (*facebook, instagram*) hal tersebut dilakukan dengan waktu lebih dari satu jam yang menyita banyak waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terjadi penundaan pengerjaan tugas.

Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan observasi awal dengan menyebar angket kuesioner prasurvey terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil prasurvey tersebut, peneliti mendapatkan jawaban responden berdasarkan angket yang sudah dibagikan kepada 30 pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Berikut tabel jawaban responden yang telah peneliti sesuaikan berdasarkan dengan indikator dari variabel yang akan diteliti.

Tabel 1.2
Prasurvey Perilaku *Cyberloafing*

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | Jumlah Pegawai | (%) |
|----|---|-------------|--------------|----------------|-----|
| | | Setuju | Tidak Setuju | | |
| 1 | Saya sering menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja | 80% | 20% | 30 | 100 |
| | Saya sering menggunakan handphone diluar kepentingan pekerjaan pada jam kerja | 53% | 47% | 30 | 100 |
| 3 | Saya sering membuka email pribadi diluar kepentingan pekerjaan pada jam kerja | 60% | 40% | 30 | 100 |
| 4 | Saya sering mengakses sosial media pada jam kerja | 57% | 43% | 30 | 100 |

| | | | | | |
|---|---|-----|-----|----|-----|
| 5 | Saya sering browsing internet diluar kepentingan pekerjaan pada jam kerja | 67% | 33% | 30 | 100 |
|---|---|-----|-----|----|-----|

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa aktivitas *cyberloafing* pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban setuju sebesar 80% bahwa pegawai sering mengakses sosial media selama jam kerja. 53% menjawab setuju bahwa pegawai sering menggunakan handphone diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja. 60% pegawai sering membuka email pribadi diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja. 57% pegawai sering mengakses sosial media pada saat jam kerja serta 67% pegawai sering browsing di internet diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja. Hal ini membuktikan terdapat masalah *cyberloafing* pada pegawai Dinas Tenaga Kerja berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai bahwa pegawai sering menggunakan wifi, handphone, membuka email pribadi, mengakses sosial media, browsing internet diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja.

Menurut Ozler dan Polat (dalam Kusuma & Imanni, 2021) Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing* pada pegawai, yaitu faktor situasional, faktor organisasi dan faktor individual. Namun, dalam penelitian ini penulis membahas mengenai faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional akan mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*, karena perilaku *cyberloafing* biasanya terjadi ketika seseorang mempunyai akses internet serta fasilitas yang mendukung ditempat kerja, hal inilah yang akan menyebabkan munculnya perilaku tersebut. Faktor situasional

yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor individual, faktor ini mencakup beberapa hal seperti persepsi dan sikap pegawai terhadap internet, kebiasaan, dan sifat pribadi pegawai. Jika dilihat dari sifat pegawai, seperti rasa malu, kesepian, isolasi, kontrol diri, harga diri dan pengendalian diri dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet pegawai (Ozler dan Polat dalam Ardilasari & Firmanto, 2017).

Beban kerja merupakan salah satu faktor situasional yang mempengaruhi *cyberloafing*, beban kerja merupakan suatu proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu guna memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi tersebut (Budiasa, 2021). Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan setiap individu mempunyai kemampuan sendiri dalam menangani beban kerjanya. baik beban kerja fisik maupun beban kerja mental dan masing-masing memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Positif atau negatifnya beban kerja tergantung persepsi individu yang dibebankan. Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang sesuai dengan pekerjaannya, dimana tugas tersebut harus selesai dalam periode tertentu. Pegawai memiliki kewajiban yang harus dipenuhi dalam menjalankan fungsinya. Salah satu kewajiban yang harus dilakukan adalah memenuhi jam kerja sebagaimana semestinya. Pegawai Dinas Tenaga Kerja kurang disiplin dalam memenuhi jam kerjanya (Ramadhan & Nurtjahjanti, 2017). Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada 27 Januari mendapati bahwa

banyak pegawai yang bersantai sambil bermain handphone membuka sosial media pada saat jam kerja. Hal ini dikarenakan waktu luang yang dimiliki pegawai pada saat jam kerja. Waktu luang tersebut tercipta karena tingkat beban kerja yang dimiliki oleh pegawai salah satunya adalah pegawai yang menunggu waktu pensiun yaitu pegawai yang berumur 55-60 tahun dengan tingkat pembebanan kerja yang ringan. Dan pegawai dengan beban kerja yang tinggi sehingga merasa stress dengan pekerjaannya. Ini terjadi karena tingkat pembebanan kerja yang diberikan kurang sesuai dengan kemampuan pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut pegawai memilih untuk melakukan aktivitas *cyberloafing*. Pegawai merasa *cyberloafing* dapat menghilangkan stress dan kebosanan apalagi didukung dengan adanya fasilitas internet yang tersedia dan terhubungan dengan fasilitas komputer maupun handphone pribadi. Ketika melakukan wawancara dengan pegawai inisial S menyatakan bahwa tidak adanya pembatasan peraturan berinternet di dinas tersebut, sehingga membuat pegawai cenderung melakukan aktivitas *cyberloafing* yang dapat menurunkan produktivitas pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Nurhasanah et al., 2021) dengan judul "*Impact of Workload and Work Environment on Cyberloafing Behavior*" yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* di Departemen Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja yang optimal yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi kerja pegawai tersebut agar tidak melakukan perilaku *cyberloafing*.

Tabel 1.3
Prasurvey Beban Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | Jumlah Pegawai | (%) |
|----|---|-------------|--------------|----------------|-----|
| | | Setuju | Tidak Setuju | | |
| 1 | Saya merasa beban pekerjaan saya banyak | 63% | 37% | 30 | 100 |
| 2 | Pekerjaan yang saya lakukan melebihi tugas yang diberikan kepada saya | 33% | 67% | 30 | 100 |
| 3 | Saya butuh waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaan saya | 73% | 27% | 30 | 100 |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi | 33% | 67% | 30 | 100 |
| 5 | Target pekerjaan tidak sesuai dengan standart pekerjaan | 57% | 43% | 30 | 100 |

Pada table 1.3 diatas, tanggapan yang diberikan responden menunjukkan bahwa terdapat beban kerja yang terjadi ditempat kerja. Beban kerja ini terjadi karena banyaknya tugas yang diberikan, dimana tugas ini merupakan tugas yang datang secara rutin dan teratur setiap harinya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 63%. Banyaknya beban kerja yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai membutuhkan waktu lebih dari waktu yang telah ditentukan dalam pengerjaan tugas ditunjukkan dengan banyaknya pegawai yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 73% pada hasil kuesioner. Hasil survey juga mengatakan bahwa

pegawai merasa mereka mendapatkan dan menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi yaitu sebesar 67%. Juga target pekerjaan tidak sesuai dengan standart pekerjaan dengan nilai sebesar 57%. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi akan memungkinkan pegawai mengalami stress. Tuntutan tersebut dapat memicu stress kerja pada pegawai, sehingga untuk mengatasi stress kerja, pegawai cenderung melakukan *cyberloafing*. Sebaliknya jika beban kerja terlalu rendah akan memungkinkan pegawai merasa bosan dan jenuh. Untuk mengatasi rasa bosan dan jenuh, pegawai sering kali melakukan *cyberloafing*. Karena itulah perlu dilakukan pengoptimalan beban kerja terhadap pegawai, yaitu melalui penerapan analisis beban kerja dan waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya diatur sedemikian rupa sehingga para pegawai mempunyai beban yang sama dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain beban kerja, Lingkungan kerja juga merupakan faktor situasional yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai secara rutin dan tertib guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan (Widyaningrum dalam Nurhasanah et al., 2021).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi kerja pegawai baik secara

langsung maupun tidak langsung, contoh lingkungan fisik yaitu fasilitas dan peralatan kerja yang memadai, bangunan tempat kerja dan fasilitas sarana angkut. Penulis dalam penelitian ketika sedang melakukan observasi awal melihat bahwa dengan adanya fasilitas yang mendukung seperti wifi dengan kecepatan akses internet yang cukup baik dan peralatan seperti komputer maupun smartphone yang dimiliki pegawai yang dapat terhubung dengan internet kapan saja dan dimana saja membuat pegawai bisa saja melakukan perilaku *cyberloafing* pada saat jam kerja sedang berlangsung. Sedangkan lingkungan non fisik adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Nurhasanah et al., 2021) dengan judul “*Impact of Workload and Work Environment on Cyberloafing Behavior*” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas, sarana dan prasarana dikantor akan mempengaruhi kerja pegawai.

Tabel 1.4
Prasurvey Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | Jumlah Pegawai | (%) |
|----|---|-------------|--------------|----------------|-----|
| | | Setuju | Tidak Setuju | | |
| 1 | Fasilitas kerja yang tersedia saat ini kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja | 77% | 23% | 30 | 100 |

| | | | | | |
|---|---|-----|-----|----|-----|
| 2 | Fasilitas kerja terutama wifi kurang baik | 43% | 57% | 30 | 100 |
| 3 | Peralatan seperti komputer saya pakai diluar dari pekerjaan | 60% | 40% | 30 | 100 |
| 4 | Fasilitas wifi saya gunakan untuk membuka social media | 53% | 47% | 30 | 100 |

Berdasarkan table 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dapat memicu terjadinya perilaku *cyberloafing*. Hal ini disebabkan karena adanya fasilitas wifi yang digunakan untuk membuka sosial media seperti (*instagram, facebook, twitter*). Dibuktikan dengan banyaknya pegawai menjawab setuju yaitu sebesar 60%. Juga dengan adanya peralatan seperti komputer mendukung pegawai melakukan perilaku *cyberloafing*, komputer yang terhubung dengan internet digunakan oleh pegawai untuk keperluan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Setelah faktor situasional, faktor individual yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* salah satunya adalah kontrol diri. kontrol diri merupakan kemampuan setiap individu yang berguna untuk mengatur dan mengarahkan pikiran, sikap dan perilaku untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan guna mencapai tujuan memenuhi kebutuhan dan menolak godaan tertentu (Kusuma & Imanni, 2021). Kontrol diri merupakan faktor internal seseorang yang dapat mengakibatkan terjadinya *cyberloafing*. Kontrol diri yang tinggi sangat diperlukan guna mencegah terjadinya perilaku menyimpang ditempat kerja. Individu yang mampu menahan untuk tidak melanggar norma ditempat kerja seperti *cyberloafing* dapat mengurangi terjadinya dampak buruk bagi perusahaan seperti

menurunnya produktivitas kerja pegawai. Individu dengan kontrol diri yang tinggi akan mampu mengendalikan diri untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* dan tidak melakukan kegiatan lain diluar dari pekerjaan ditempat kerja. Sedangkan individu dengan kontrol diri yang rendah akan berkecendrungan melakukan *cyberloafing* dan akan sulit mengendalikan dirinya untuk tetap fokus dalam bekerja tanpa melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya (Ozler dan Polat dalam Empati et al., 2018). Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, pemanfaatan internet oleh pegawai dikantor dilakukan selama berjam-jam. Kemudian dari hasil wawancara kepada pegawai berinisial S sering mengakses sosial media pada saat jam kerja. Pegawai merasa bosan dan jenuh dengan tugasnya sehingga memilih bermain handphone dengan akses internet milik perusahaan. Namun, ketika melakukan aktivitas *cyberloafing* pegawai tersebut tidak mampu mengendalikan diri untuk berhenti mengakses sosial media, lalu melupakan tugasnya sehingga terjadi penundaan tugas. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Kusuma & Imanni (2021) dengan judul "*The Effect of Self Control, Workload, and Organizational Environment on Cyberloafing Behavior of Employees*" yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bundowoso. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kontrol diri pegawai akan semakin rendah perilaku *cyberloafing*, sebaliknya semakin rendah kontrol diri pegawai akan semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

Table 1.5
Prasurvey Kontrol Diri

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | Jumlah Pegawai | (%) |
|----|---|-------------|--------------|----------------|-----|
| | | Setuju | Tidak Setuju | | |
| 1 | Saya lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan | 63% | 37% | 30 | 100 |
| 2 | Saya tidak mendengarkan saran orang lain dalam bertindak, saya melakukan apa yang saya suka | 37% | 63% | 30 | 100 |
| 3 | Saya menggunakan waktu luang untuk mencari berita atau melihat social media | 73% | 27% | 30 | 100 |
| 4 | Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan yang sederhana daripada pekerjaan yang sulit | 63% | 37% | 30 | 100 |
| 5 | Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya disaat deadline saja | 43% | 57% | 30 | 100 |

Berdasarkan table 1.5, kontrol diri juga dapat memicu terjadinya perilaku *cyberloafing*. Dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab setuju jika pegawai lebih mementingkan keperluan pribadi daripada keperluan perusahaan dengan nilai yaitu sebesar 67%. Pegawai juga banyak menggunakan waktu kosong atau waktu luangnya untuk mencari berita dan membuka sosial media daripada mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan ditunjukkan dengan hasil survey sebesar 63% pegawai menjawab setuju. Pegawai yang lebih memilih mengerjakan tugas ketika sudah deadline saja daripada mengerjakannya

tepat waktu. Hal tersebutlah yang membuat pekerjaan menjadi menumpuk karena kurangnya disiplin dalam diri pegawai. Oleh karena itu sudah seharusnya bagi seseorang untuk dapat mengendalikan dirinya ke arah yang lebih positif agar tidak terjerumus dalam hal yang negatif dan menjadikannya seseorang yang merugi.

Dari uraian diatas maka penulis bermaksud untuk menguji seberapa besar *cyberloafing* dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja dan kontrol diri Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Melihat fenomena yang terjadi penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai sering menggunakan wifi kantor untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.
2. Pegawai sering menggunakan handphone atau komputer untuk browsing internet, mengakses sosial media dan membuka email pribadi pada saat jam kerja.
3. Pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak.
4. Pegawai membutuhkan waktu lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Target pekerjaan tidak sesuai dengan standart pekerjaan.
6. Peralatan seperti komputer digunakan untuk kepentingan pribadi.

7. Pegawai menggunakan waktu luang dengan mencari berita dan membuka sosial media.
8. Pegawai menyelesaikan tugas ketika sudah deadline.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Dalam penelitian ini berfokus pada “beban kerja, lingkungan kerja dan kontrol diri mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori yang dipelajari semasa perkuliahan dan menambah wawasan mengenai masalah yang terkait dengan Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dalam upaya mempelajari tentang beban kerja, lingkungan kerja dan kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai.

3. Bagi Lembaga UNIMED

Sebagai tambahan literature kepustakaan di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya perilaku *cyberloafing*.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi maupun sumber data terkait Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pegawai bagi pembaca maupun peneliti pada masa mendatang.

