

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial saat ini hidup dalam kemudahan perangkat teknologi informasi seperti komputer, telepon pintar, dan tablet yang mana perangkat tersebut terhubung pada fasilitas internet. Internet merupakan kebutuhan yang umum dan menjadi andalan bagi semua orang khususnya dalam dunia kerja, mengakses kemajuan dunia dengan media internet merupakan salah satu bentuk penyesuaian diri manusia, sebagai manusia informasi untuk menunjukkan eksistensi bersosialisai.

Teknologi berbasis komunikasi untuk mengirim dan menarik informasi memainkan peran sentral untuk masyarakat saat ini, Sederhanannya proses sosial ini mengacu pada jaringan informasi dunia maya sebagai prosesor dan distributor informasi pengetahuan. Besarnya arus informasi yang ada pada dunia maya juga menarik persaingan antara organisasi sebagai salah satu pelaku pengguna informasi yang intens, Masyarakat sebagai pengguna teknologi sangat penting dalam pertumbuhan organisasi karena memiliki dampak kontribusi pada kinerja dan keunggulan kompetitif organisasi Castell & Cardoso (2005).

Kompetisi antar Organisasi dan kemampuan bertahan bagi organisasi menjadi hal yang harus diperhatikan, salah satu cara yang dapat di tempuh organisasi agar mampu bertahan dan memberikan manfaat yang baik adalah melalui sumber daya manusia yang baik, hal ini di sebabkan karena sumber

daya manusia merupakan penggerak seluruh aktifitas seta memiliki peran sebagai pemikir, perencana, dan pelaksanaan dalam sebuah organisasi serta Pengelolaan sumber daya yang baik tentu akan mempengaruhi organisasi dalam berkompetisi pada organisasi bisnisnya, oleh karena itu organisasi perlu mengelola sumber dayanya agar memiliki fungsi sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan perusahaan (Dewinda et al., 2021).

Sumber daya manusia yang didukung oleh kehadiran internet telah memberi banyak kemudahan dan keuntungan bagi organisasi dan karyawan, namun disisi lain internet juga dapat membawa dampak negatif atau buruk bagi organisasi jika disalah gunakan, Penyalahgunaan internet di lingkungan kerja dapat di sebut juga sebagai *Cyberloafing*, dampak negatif *Cyberloafing* juga dapat dijadikan sebagai aktivitas dalam mengatasi kebosanan di tempat kerja, karyawan cenderung akan melakukan berbagai cara untuk mengurangi rasa bosan saat bekerja dan berusaha agar dapat membuat pekerjaan lebih menarik, sehingga tindakan *Cyberloafing* yang diperlihatkan karyawan dapat di kategorikan sebagai perilaku indisipliner (Adiba et al., 2021).

Cyberloafing adalah perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dengan sengaja menggunakan fasilitas internet kantor, untuk keperluan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaan (Astri & Zahreni, 2017). *Cyberloafing* disebut juga perilaku kontraproduktif. Pemanfaatan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan akan mengarah pada produktifitas organisasi yang semakin buruk atau menurun. Sebagai contoh, karyawan akan memilih memanfaatkan jam kerja dengan mengakses berbagai macam situs seperti Youtube, facebook,

musik online dan WhatsApp dibandingkan mengerjakan pekerjaannya. Pendapat lain juga di kemukakan oleh (Askew, 2012) *Cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta mengaktifkan media sosial pribadi untuk mencari hiburan berupa musik dan video untuk menemani santai di saat jam kerja, hal ini dapat terjadi saat karyawan diminta oleh atasan untuk serius dalam bekerja, akhirnya timbul rasa malas dalam diri dan berdampak pada pekerjaan yang tak kunjung selesai.

Pemicu munculnya *Cyberloafing* dilingkungan kerja memang bermacam-macam seperti yang di kemukakan oleh (OZLER & POLAT, 2012) diantaranya adalah faktor: *Work Stres*, *Organizational Climate*, *Self Control*, *distributive justice* dan Situasional. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya akan membahas tiga faktor penyebab terjadinya *Cyberloafing* yang sering terjadi di lingkungan kerja organisasi yaitu Faktor *Self Control*, *Work Stres* dan *Distributive justice*.

Faktor pertama ialah *Self Control*, *Self Control* adalah kecenderungan individu untuk menghindari perilaku kriminal atau perilaku menyimpang, individu yang memiliki *Self Control* rendah di anggap impulsif, tidak peka terhadap lingkungan, emosional dan nonverbal, Individu yang memiliki *Self Control* rendah, cenderung senang dengan perilaku menyimpang seperti *cyberloafing*, dan menganggap bahwa perilaku menyimpang yang dilakukannya adalah hal yang menyenangkan (Wells, 2011). Pendapat lain di kemukakan oleh Gregson (2007) bahwa individu yang memiliki *Self Control* rendah, cenderung kurang memiliki sikap keuletan dan ketekunan dalam

tindakan, serta memiliki sifat yang egois, tidak bertanggung jawab dan tidak peduli atau peka terhadap orang lain.

Faktor kedua ialah, Work Stres adalah tekanan yang di alami oleh karyawan akibat dari tuntutan dan kendala pekerjaan yang dinilai sulit dan diluar kemampuan karyaw, stres yang di alami oleh karyawan tidak hanya secara mental tetapi juga secara fisik (Moffan & Handoyo, 2020). *Work Stres* dapat berdampak positif jika seseorang dapat mengontrol dengan baik stres tersebut dan dapat mendorong semangat motivasi untuk bekerja, sebaliknya jika stress terlalu berlebihan dan tidak dapat di kontrol dapat menimbulkan kerugian untuk organisasi dan karyawan, stres yang berlebih pada karyawan akibat dari pekerjaannya mengakibatkan karyawan akan mencari berbagai cara untuk membuat situasi pekerjaan menjadi santai yaitu dengan perilaku *cyberloafing*, penggunaan internet yang tidak sesuai dengan kepentingan pekerjaan seperti membuka whatSapp, musik online, youtube dan lain sebagainya. dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa work stres adalah suatu kondisi ketidak nyamanan yang dirasakan oleh karyawan, dalam suatu lingkungan pekerjaan yang berujung pada kerugian organisasi dan karyawan akibat dari perilaku *cyberloafing*.

faktor ketiga ialah, *Distributive justice* adalah suatu keadilan yang harus di berikan kepada seluruh karyawan dalam suatu organisasi, *justice* atau keadilan memiliki peran penting yang membuat karyawan memiliki persepsi tinggi dalam organisasi mereka, jika keadilan bagi karyawan telah dirasakan, maka karyawan akan bersikap adil dalam menjalankan tugas mereka di suatu

organisasi. Sebaliknya jika *justice* atau keadilan tidak dirasakan oleh karyawan, maka karyawan akan cenderung menarik diri dan melepaskan tanggung jawab dari pekerjaannya. Berkurangnya *justice* atau keadilan dalam suatu organisasi tentu akan memperburuk situasi di suatu organisasi (Margaretha dan Santosa, 2012). Berdasarkan teori pertukaran sosial, seorang karyawan akan mempersepsikan apa yang ia berikan kepada organisasi dengan apa yang ia dapatkan dari organisasi, hal ini membentuk norma timbal balik antara karyawan dengan organisasi. Ketika karyawan mempersepsikan imbalan yang diberikan kepada sumber daya manusia tidak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan, maka akan muncul perasaan ketidakadilan, maka karyawan akan berusaha untuk mengembalikan (*reinstate*) keadilan agar seimbang. Salah satu cara untuk mengembalikan keadilan melalui internet yaitu dengan melakukan *cyberloafing*, hal ini terjadi karena internet menawarkan kenyamanan, keamanan serta daya tarik untuk merespon keadilan (Lim, 2002)

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian sebagai syarat penyelesaian tugas akhir dengan judul “**Pengaruh *Self Control, Work Stres dan Distributive Justice Terhadap Cyberloafing Pada Karyawan Kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta***”

Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah (LAZISMU) merupakan lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif seperti: dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan. Baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Berdirinya lazismu terdiri atas dua faktor, pertama, fakta Indonesia

yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semuanya berakibat dan sekaligus disebabkan tatanan keadilan sosial yang lemah Wibawanthi et al (2020). Dengan budaya kerja amanah, professional dan transparan saat ini lazismu telah tersebar hampir di seluruh Indonesia, seperti dalam hadist yang berbunyi :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى، يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

dari Aisyah r.a, sesungguhnya Rosulullah SAW bersabda “Sesungguhnya Allah Mencintai Seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara professional”. (HR.Thabrani.No: 891,Bihaqi, No: 334).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya, secara terperinci masalah yang akan di teliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Self Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah *Work Stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah *Distributive Justice* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah *Self Conrol*, *Work Stres* dan *Distributive Justice* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *Self Control* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh *Work Stres* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh *Distributive Justice* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh *Self Control*, *Work Stres* dan *Distributive Justice* secara simultan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian yang akan dicapai di harapkan dapat memberikan manfaat, berikut manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan kajian dalam memahami *Cyberloafing* dan pengaruhnya terhadap *Self Control*, *Work Stres* dan *Distributive Justice*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi perusahaan sebagai cara untuk mengatasi perilaku menyimpang *Cyberloafing* yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan, khususnya di kantor lazismu.