

HUBUNGAN ANTARA PERILAKU *CYBERLOAFING* DAN *INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE* DENGAN *SELF-REGULATION* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA SALAH SATU PERANGKAT DAERAH DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

**Pembimbing:
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**

Disusun oleh:

**Evelyn Iriani Wijaya
C021171513**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2023**

HUBUNGAN ANTARA PERILAKU *CYBERLOAFING* DAN *INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE* DENGAN *SELF-REGULATION* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA SALAH SATU PERANGKAT DAERAH DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Ujian Sarjana
pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Disusun dan diajukan oleh:

Evelyn Iriani Wijaya
C021171513



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU CYBERLOAFING DAN
INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE DENGAN SELF-REGULATION
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA SALAH SATU
PERANGKAT DAERAH DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

**Evelyn Iriani Wijaya
C021171513**

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diseminarkan pada tanggal seperti
tertera di bawah ini:

Makassar, 03 Maret 2023

Pembimbing I



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198410292015042001

Pembimbing II



Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc
NIP. 198604182011012020

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M. A
NIP. 198107252010121004

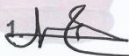





SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU CYBERLOAFING DAN
INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE DENGAN SELF-REGULATION
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA SALAH SATU
PERANGKAT DAERAH DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:
Evelyn Iriani Wijaya
C021171513

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 03 Maret 2023

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Grestin Sandy R, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

dr. Agusssalim Bukhari, M.Clin., Med., Ph.D., Sp, GK(K)
NIP. 19700821 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M. A
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 03 Maret 2023
Yang Membuat Pernyataan,



Evelyn Inani Wijaya
NIM. C021171513

ABSTRAK

Evelyn Iriani Wijaya, C021171513, Hubungan Antara Perilaku *Cyberloafing* dan *Individual Work Performance* dengan *Self-Regulation* Sebagai Variabel Moderator Pada Salah Satu Perangkat Daerah di Kota Makassar, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2023.

xiv + 123 halaman + 4 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan *individual work performance* yang dimoderasi oleh *self-regulation* pada salah satu perangkat daerah di Kota Makassar. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 orang. Data dikumpulkan secara luring dengan menyebarkan skala *Cyberloafing*, *Individual Work Performance Questionnaire*, *Short version of Self-Regulation Questionnaire* dan *Social Desirability Scale* untuk mengidentifikasi bias respon. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi berganda dengan uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan *individual work performance* pada salah satu perangkat daerah di Kota Makassar. Selain itu, *self-regulation* tidak berperan sebagai variabel moderator terhadap hubungan antara perilaku *cyberloafing* dengan *individual work performance*.

Kata Kunci: *Cyberloafing*, *Individual Work Performance*, *Self-Regulation*, *Social Desirability*

Daftar Pustaka, 111 (1990 – 2022)

ABSTRACT

Evelyn Iriani Wijaya, C021171513, The Relationship Between Cyberloafing Behavior and Individual Work Performance with Self-Regulation as a moderator variable in one of the regional apparatuses of Makassar Government, Undergraduate Thesis, Faculty of Medicine, Departments of Psychology, Hasanuddin University, Makassar, 2023.

xiv + 123 pages + 4 attachments

This study aims to examine the relationship between cyberloafing behavior and individual work performance with self-regulation as a moderator variable in one of the regional apparatuses of Makassar Government. Total respondents from this study were 117 participants. Data was collected offline by direct distribution of Cyberloafing Scale, Individual Work Performance Questionnaire, Short version of Self-Regulation Questionnaire, and Social Desirability Scale to identify response bias. The analysis technique used is multiple regression test with interaction test or Moderated Regression Analysis (MRA). The results of this study shows that there is no relationship between cyberloafing behavior and individual work performance in one of the regional apparatuses of Makassar Government. Furthermore, self-regulation does not act as a moderator variable on the relationship between cyberloafing behavior and individual work performance.

Keywords: *Cyberloafing, Individual Work Performance, Self-Regulation, Social Desirability*
Bibliography, 111 (1990 – 2022)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebab atas kasih karunia dan rahmat-Nya yang begitu besar, penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Adapun skripsi ini berjudul “Hubungan Antara Perilaku *Cyberloafing* dan *Individual Work Performance* dengan *Self-Regulation* Sebagai Variabel Moderator Pada Salah Satu Perangkat Daerah di Kota Makassar”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu bentuk persyaratan dalam mencapai gelar pendidikan sarjana (S1) di Prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.

Proses penelitian dan penyelesaian skripsi ini telah memberikan banyak sekali pengalaman dan pembelajaran yang sangat berarti bagi penulis. Pengalaman ini mencakup dukungan, bantuan, hiburan, dan bimbingan yang penulis peroleh dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa kehadiran dan keterlibatan pihak-pihak tersebut sangat bermakna bagi penulis selama proses penyelesaian skripsi. Oleh sebab itu, penulis bermaksud menyampaikan terima kasih yang berlimbah kepada:

1. Ibu penulis (Ibu Soho Pieter) yang senantiasa mendoakan, mendukung, dan memberikan fasilitas yang cukup bagi penulis selama berproses menyelesaikan studi di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih banyak mama atas kasih sayang, pengertian dan semangat yang selalu mama berikan kepada saya hingga saat ini. Semoga mama selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan, rezeki yang cukup, dan kesuksesan dalam segala hal yang dikerjakan.
2. Seluruh keluarga besar penulis yang dengan tulus memberikan dorongan dan motivasi yang membangun. Terima kasih atas perhatian, semangat, dan nasihat yang selama ini diberikan kepada penulis. Semua perhatian dan semangat yang diberikan telah membantu penulis sampai hingga ke titik ini.
3. Ibu Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen PA penulis selama menjadi mahasiswa di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan, kesabaran, pembelajaran, dan insight yang telah penulis peroleh dari Ibu Istiana. Penulis sangat bersyukur dapat dipertemukan dan didampingi oleh Ibu Istiana selama menimba ilmu di

perguruan tinggi ini. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kesuksesan dalam segala niat baik yang dikerjakan.

4. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Ibu Elvita Bellani S.Psi., M.Sc., selaku dosen Pembimbing I dan Pembimbing II penulis. Terima kasih banyak atas kesempatan, waktu, bimbingan/arahan, dan semangat yang telah diberikan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi. Terima kasih pula atas kesabaran dan perhatian Ibu Sri Wahyuni dan Ibu Elvita selama proses pendampingan skripsi yang cukup panjang ini. Semoga Ibu Sri Wahyuni dan Ibu Elvita senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kesuksesan dalam segala niat baik yang dikerjakan.
5. Ibu Rezky Ariani Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Dr. Muhammad Tamar, M. Psi., selaku dosen Pembahas I dan Pembahas II penulis. Terima kasih banyak atas waktu, umpan balik, dan saran-saran yang diberikan selama penyusunan skripsi. Penyelesaian skripsi ini dapat terealisasi atas semua masukan dan umpan balik yang membangun dari Ibu Kiky dan Bapak Tamar. Semoga Ibu Kiky dan Bapak Tamar senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kesuksesan dalam segala niat baik yang dikerjakan.
6. Seluruh dosen Prodi Psikologi FK Unhas yang telah memfasilitasi, memberikan pengajaran dan pembelajaran kepada penulis sehingga dapat menjadi pribadi yang senantiasa berefleksi. Terima kasih atas ilmu, umpan balik, insight, dan pengalaman-pengalaman baru yang telah penulis peroleh selama menjadi mahasiswa di Prodi Psikologi FK Unhas. Berkat pembelajaran yang telah diberikan, penulis dapat menjadi sarjana Psikologi yang mampu belajar mandiri, menghayati nilai-nilai Prodi Psikologi FK Unhas, serta sesuai dengan fitrah-Nya.
7. Seluruh staff Prodi Psikologi FK Unhas, khususnya Ibu Wiwi selaku Pegawai Administrasi. Terima kasih banyak atas bantuan dan dukungannya kepada penulis. Terima kasih pula atas kesabaran, keramahan, dan ketulusannya dalam melaksanakan pengabdian di Prodi Psikologi FK Unhas. Semoga Ibu Wiwi senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kesuksesan dalam segala niat baik yang dikerjakan.
8. Kakak Dwiana Fajriati Dewi, S. Psi., M. Sc yang telah memberikan banyak pengalaman, semangat, dan saran kepada penulis sejak awal menjadi

mahasiswa di Prodi Psikologi FK Unhas hingga saat ini. Penulis sangat bersyukur dapat berkenalan dan berbagi cerita bersama dengan Kakak Dwi. Terima kasih banyak telah menjadi kakak panutan bagi penulis. Semoga kakak senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, kelancaran dalam karir, dan kesuksesan dalam segala niat baik yang dikerjakan.

9. Sahabat-sahabat terkasih, *Extra Tired People* (Lili, Chica, Esther, dan Grace). Terima kasih banyak atas bantuan yang telah penulis terima dan pengalaman-pengalaman yang telah penulis lalui bersama dengan sahabat-sahabat sekalian selama berproses di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih telah bersedia menjadi teman berbagi cerita, canda tawa, dan keluh kesah bagi penulis. Semoga sahabat-sahabat sekalian senantiasa diberkati, diberikan kelancaran dan kesuksesan dalam segala rencananya.
10. Komunitas PROXIM17Y (angkatan 2017) yang telah menjadi wadah bagi penulis untuk belajar dan berproses bersama di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih banyak atas pengalaman dan kolaborasi teman-teman semua.
11. Kakak-kakak dan adik-adik angkatan yang turut memberikan dukungan, arahan, saran, dan berbagi pengalaman kepada penulis. Terima kasih banyak atas bantuannya selama ini. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kelancaran dalam segala rencananya.
12. Teman-teman PNUP (Jehosua, Fakhri, Agil, dkk). Terima kasih banyak atas waktu yang berharga dan semua bantuan yang penulis terima selama ini. Berkat bantuan teman-teman sekalian, penulis dapat melalui proses belajar di Prodi Psikologi FK Unhas dengan baik dan lancar.
13. Sahabat-sahabat terbaik penulis, BBQ (Michaela, Yolanda, Nanda, Gia), Edbert, Sherly, HANGOUT (Livia, Fabiola, Mardos, WT, Ganing, Elsa, Della, Dania, Vieri, Haryanto, Iglesia) dan Sutika. Terima kasih atas dukungan, semangat, dan doa-doa yang telah penulis terima selama ini. Semoga sahabat-sahabat sekalian senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kesuksesan dalam segala rencananya.
14. Seluruh partisipan dan pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis menyampaikan banyak terima kasih atas bantuan dan kesediaannya dalam penelitian ini.
15. *Last but not least*, anabul kesayangan penulis (Milo, Lotus, dan Muffin) yang senantiasa menemani penulis dalam mengerjakan tugas-tugas selama ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR DIAGRAM	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Teori <i>Cyberloafing</i>	14
2.1.1 Perilaku Kerja Kontraproduktif	14
2.1.2 Definisi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	15
2.1.3 Dimensi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	17
2.1.4 Faktor Perilaku <i>Cyberloafing</i>	18
2.1.5 Dampak Perilaku <i>Cyberloafing</i>	21
2.2 Kajian Teori Kinerja.....	23
2.2.1 Definisi Kinerja	23
2.2.2 Dimensi Kinerja	25
2.2.3 Faktor Kinerja	27
2.3 Kajian Teori <i>Self-Regulation</i>	29
2.3.1 Definisi <i>Self-Regulation</i>	29
2.3.2 Dimensi <i>Self-Regulation</i>	30
2.3.3 Faktor <i>Self-Regulation</i>	32
2.3.4 Dampak <i>Self-Regulation</i>	33
2.4 Penelitian Terdahulu	34
2.4.1 Hubungan Perilaku <i>Cyberloafing</i> dengan Kinerja	34
2.4.2 Peran <i>Self-Regulation</i>	37
2.5 Kajian Teori <i>Social Desirability</i>	40
2.5.1 <i>Social Desirability Bias</i>	40
2.5.2 Dampak dan Upaya Mengontrol <i>Social Desirability Bias</i>	41

2.6 Kerangka Konseptual	44
2.7 Hipotesis Kerja	46
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Jenis Penelitian	48
3.2 Variabel Penelitian	48
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49
3.3.1 <i>Cyberloafing</i>	49
3.3.2 Kinerja	50
3.3.3 <i>Self-Regulation</i>	50
3.4 Partisipan Penelitian	50
3.4.1 Populasi	50
3.4.2 Sampel	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5.1 Instrumen Penelitian.....	51
3.5.2 Validitas Instrumen Penelitian.....	56
3.5.3 Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	62
3.6 Teknik Analisis Data.....	64
3.6.1 Analisis Deskriptif	64
3.6.2 Uji Asumsi	65
3.6.3 Uji Hipotesis	66
3.7 Prosedur Penelitian.....	66
3.7.1 Tahap Persiapan	66
3.7.2 Tahap Pelaksanaan.....	67
3.7.3 Tahap Pengolahan dan Pelaporan Data.....	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	69
4.1 Hasil Penelitian	69
4.1.1 Gambaran Karakteristik Partisipan	69
4.1.2 Uji Deskriptif	73
4.1.2.1 Profil <i>Cyberloafing</i> Partisipan.....	73
4.1.2.2 Profil Kinerja Partisipan.....	80
4.1.2.3 Profil <i>Self-Regulation</i> Partisipan.....	87
4.1.3 Uji Asumsi	95
4.1.3.1 Uji Normalitas	95
4.1.3.2 Uji Linearitas.....	95
4.1.3.3 Uji Multikolinearitas	96
4.1.3.4 Uji Heteroskedastisitas	96
4.1.4 Hubungan Antar Variabel	97
4.1.5 Uji Hipotesis	98
4.1.5.1 Uji Regresi Linear Berganda	99
4.1.5.2 Uji MRA	100
4.2 Pembahasan.....	102
4.3 Limitasi Penelitian	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala <i>Cyberloafing</i>	53
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Kinerja	53
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala <i>Self-Regulation</i>	54
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala <i>Social Desirability</i>	56
Tabel 5. Hasil <i>Goodness of Fit Index</i> pada Skala <i>Cyberloafing</i> Awal	57
Tabel 6. Hasil <i>Goodness of Fit Index</i> pada Skala <i>Cyberloafing</i> Akhir.....	58
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Skala <i>Cyberloafing</i>	58
Tabel 8. Hasil <i>Goodness of Fit Index</i> pada Skala Kinerja	59
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja	59
Tabel 10. Hasil <i>Goodness of Fit Index</i> pada Skala <i>Self-Regulation</i>	60
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Skala <i>Self-Regulation</i>	61
Tabel 12. Hasil <i>Goodness of Fit Index</i> pada Skala <i>Social Desirability</i>	61
Tabel 13. Hasil Uji Validitas Skala <i>Social Desirability</i>	62
Tabel 14. Kriteria Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	63
Tabel 15. Deskriptif Statistik <i>Cyberloafing</i>	73
Tabel 16. Skor Penormaan <i>Cyberloafing</i>	74
Tabel 17. Deskriptif Statistik Kinerja	80
Tabel 18. Skor Penormaan Kinerja.....	81
Tabel 19. Deskriptif Statistik <i>Self-Regulation</i>	87
Tabel 20. Skor Penormaan <i>Self-Regulation</i>	88
Tabel 21. Hasil Uji Normalitas	95
Tabel 22. Hasil Uji Linearitas	95
Tabel 23. Hasil Uji Multikolinearitas	96
Tabel 24. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	96
Tabel 25. <i>Pearson Correlation</i>	97
Tabel 26. Hasil Uji Regresi	99
Tabel 27. Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i>	100

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1.	Kerangka Konseptual.....	44
Diagram 2.	Arah Hubungan Variabel.....	48
Diagram 3.	Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Diagram 4.	Karakteristik Partisipan Berdasarkan Usia	69
Diagram 5.	Karakteristik Partisipan Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	70
Diagram 6.	Karakteristik Partisipan Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Diagram 7.	Karakteristik Partisipan Berdasarkan Unit Kerja	71
Diagram 8.	Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Kepegawaian ..	72
Diagram 9.	Karakteristik Partisipan Berdasarkan Golongan	72
Diagram 10.	Karakteristik Partisipan Berdasarkan Status Pernikahan.....	73
Diagram 11.	Profil <i>Cyberloafing</i> Partisipan	74
Diagram 12.	<i>Cyberloafing</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Diagram 13.	<i>Cyberloafing</i> Berdasarkan Usia	75
Diagram 14.	<i>Cyberloafing</i> Berdasarkan Pendidikan	76
Diagram 15.	<i>Cyberloafing</i> Berdasarkan Masa Kerja	77
Diagram 16.	<i>Cyberloafing</i> Berdasarkan Unit Kerja	78
Diagram 17.	<i>Cyberloafing</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	79
Diagram 18.	<i>Cyberloafing</i> Berdasarkan Golongan	79
Diagram 19.	<i>Cyberloafing</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	80
Diagram 20.	Profil Kinerja Partisipan.....	81
Diagram 21.	Kinerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Diagram 22.	Kinerja Berdasarkan Jenis Usia	82
Diagram 23.	Kinerja Berdasarkan Pendidikan.....	83
Diagram 24.	Kinerja Berdasarkan Masa Kerja.....	84
Diagram 25.	Kinerja Berdasarkan Unit Kerja	85
Diagram 26.	Kinerja Berdasarkan Status Kepegawaian	86
Diagram 27.	Kinerja Berdasarkan Golongan	86
Diagram 28.	Kinerja Berdasarkan Status Pernikahan.....	87
Diagram 29.	Profil <i>Self-Regulation</i> Partisipan.....	89
Diagram 30.	<i>Self-Regulation</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	89
Diagram 31.	<i>Self-Regulation</i> Berdasarkan Usia	90
Diagram 32.	<i>Self-Regulation</i> Berdasarkan Pendidikan	90
Diagram 33.	<i>Self-Regulation</i> Berdasarkan Masa Kerja.....	91
Diagram 34.	<i>Self-Regulation</i> Berdasarkan Unit Kerja	92
Diagram 35.	<i>Self-Regulation</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	93
Diagram 36.	<i>Self-Regulation</i> Berdasarkan Golongan	94
Diagram 37.	<i>Self-Regulation</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	94
Diagram 38.	<i>Scatter-plot</i> Heteroskedastisitas	97
Diagram 39.	<i>Plot of the Statistical Model I</i>	102
Diagram 40.	<i>Plot of the Statistical Model II</i>	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	124
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian	132
Lampiran 3. Permohonan Izin Penggunaan Alat Ukur	135
Lampiran 4. <i>Output</i> Pengolahan Data	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern saat ini, teknologi menjadi alat yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Berbagai teknologi perlu didukung dengan fasilitas berupa internet. Manusia mengandalkan internet untuk melaksanakan berbagai aspek pekerjaan dalam kegiatan sehari-hari. International Telecommunication Union (ITU) menunjukkan bahwa pada tahun 2021, jumlah pengguna internet telah mencapai 4,9 miliar orang atau 63% dari populasi dunia. Data tersebut menunjukkan adanya kenaikan sebesar 17% sejak tahun 2019. Kenaikan pengguna internet menjadi bukti bahwa peranan teknologi digital dan internet sebagai alat penunjang kegiatan manusia semakin besar dirasakan pentingnya, terutama bagi operasional perusahaan dan bisnis. Sekarang ini, hampir di setiap perusahaan memberikan fasilitas akses internet bagi karyawannya di tempat kerja.

Akses internet di tempat kerja memberikan berbagai macam manfaat bagi perkembangan suatu perusahaan, diantaranya ialah memudahkan dalam memperoleh informasi dan komunikasi, efisien waktu dan biaya, dapat meningkatkan kreativitas dan fleksibilitas karyawan, meningkatkan kualitas kerja, serta meningkatkan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi perusahaan (Blanchard & Henle, 2008; Liberman, Seidman, McKenna, & Buffardi, 2011). Soeharso (2020) juga mengungkapkan bahwa internet dapat digunakan sebagai alat untuk

mentransfer pengetahuan dalam proses *knowledge management* yang berguna untuk meningkatkan efisiensi perusahaan skala besar maupun skala kecil.

Pemanfaatan teknologi digital dan internet diharapkan mampu meningkatkan efisiensi kerja. Kenyataannya, fasilitas ini tidak selalu digunakan dengan bijak oleh karyawan. Data survei menunjukkan bahwa 64% pekerja di Amerika Serikat menjelajahi internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Selain itu, estimasi yang ada mengindikasikan bahwa hampir sepertiga dari penggunaan internet oleh karyawan di tempat kerja bersifat “rekreasi” atau dengan kata lain, digunakan hanya untuk sarana hiburan semata. Hal ini telah merugikan perusahaan sekitar 3 Juta Dollar setahun untuk setiap 1.000 karyawan dengan akses internet (Robbins & Judge, 2008).

Melansir dari CNNIndonesia.com (2020), suatu riset yang dilakukan oleh perusahaan keamanan siber Kaspersky, ditemukan bahwa 51% karyawan lebih banyak menonton konten pornografi selama jam kerja, terutama selama masa *Work From Home*. Hampir seperlima karyawan mengakses konten pornografi melalui perangkat yang disediakan oleh perusahaan, sedangkan sisanya menonton konten dewasa menggunakan perangkat pribadi. Adapun ditemukan bahwa 31% karyawan membutuhkan lebih banyak waktu untuk bekerja dibandingkan hari-hari sebelumnya dan 46% karyawan mengaku lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan pribadi.

Penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sudah sejak lama menjadi masalah umum dalam perusahaan diberbagai belahan dunia, tidak terkecuali pada instansi pemerintahan Indonesia. Instansi pemerintah merupakan lembaga negara yang bertujuan memberikan layanan kepada masyarakat dan secara khusus melaksanakan tugas-tugas negara dalam rangka pembangunan

nasional serta tidak berorientasi pada keuntungan. Sumber daya manusia yang bekerja dalam instansi pemerintah ialah Pegawai Negeri Sipil dan Aparatur Sipil Negara.

Pokok-pokok kepegawaian telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999. Ketika menjalankan kewajibannya, Pegawai Negeri harus melaksanakan tugasnya secara profesional dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab serta tidak melakukan kegiatan-kegiatan yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara. Aktivitas pelayanan dalam penyelenggaraan pemerintahan dituntut untuk menjamin kemudahan guna pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, pemerintah perlu untuk mempersiapkan sumber daya aparatur yang memadai, baik itu secara kuantitas maupun kualitas agar kecepatan dan ketepatan waktu dalam proses pelayanan dapat memuaskan masyarakat serta mewujudkan pencapaian target kinerja organisasi.

Kinerja sumber daya manusia dilingkup pemerintahan Indonesia nyatanya belum sesuai harapan. Melansir dari OkeZone.com (2020), terjadi penurunan produktivitas kerja pada para Aparatur Sipil Negara dan tenaga kontrak di lingkungan pemerintah Kota Banda Aceh. Hal ini utamanya disebabkan oleh permainan *game online* yang mengakibatkan pada terganggunya proses pelayanan kepada masyarakat serta penggunaan waktu yang sia-sia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah mengeluarkan surat berupa larangan bermain permainan daring kepada para ASN dan tenaga kontrak serta mengenakan sanksi bagi ASN yang melanggar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS (Tirto.id, 2020). Meskipun surat larangan telah dikeluarkan, berita terbaru

dari Sindonews.com (2021) mengungkapkan bahwa judi *online* berkedok *game* sedang marak dimainkan oleh pegawai lingkungan Pemkab Bangka Selatan. Bukan hanya *game online*, media sosial juga menjadi salah satu penghambat dari aktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Bangka (iNews.id, 2021).

Fakta lapangan di atas menunjukkan bahwa penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dikalangan pegawai instansi pemerintahan menjadi permasalahan yang cukup meresahkan serta mencoreng kinerja pemerintahan. Hal ini nyatanya tidak hanya terjadi di satu wilayah tertentu saja, melainkan juga pada berbagai wilayah pemerintahan Indonesia, termasuk di Kota Makassar. Melansir dari Sindonews.com (2021), Ketua Ombudsman menyebutkan bahwa terdapat 97 laporan aduan masyarakat mengenai pelayanan publik di Pemkot Makassar. Salah satu Satuan Perangkat Daerah Kota Makassar ialah Dinas A. Aduan masyarakat mengenai pelayanan publik membuat Kepala Dinas A segera melakukan pembenahan, terutama pada permasalahan mengenai lambatnya pelayanan terkait perizinan (BugisPos.com, 2022).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap seorang pejabat Dinas A Pemkot Makassar, diungkapkan bahwa salah satu hal yang menurutnya menghambat kinerja pelayanan Dinas A (selain kendala administrasi) ialah adanya fasilitas internet yang dapat secara bebas digunakan oleh seluruh pegawai. Narasumber mengungkapkan bahwa pegawai seringkali menggunakan komputer kantor ataupun *handphone* pribadi untuk membuka media sosial dan bermain *game online* saat jam kerja. Narasumber juga menyatakan bahwa hal tersebut sulit dikontrol karena tidak adanya pengawasan ketat serta sanksi yang dapat diberikan kepada pegawai yang melakukan akses internet untuk kepentingan pribadi. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pegawai

tidak dapat fokus dalam melaksanakan tugas pelayanannya sebab mengakses konten yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja.

Pada kajian keilmuan, fenomena yang terjadi seperti penjelasan di atas, disebut sebagai *cyberloafing*. Hal ini juga biasanya dikatakan sebagai tindakan *cyberslacking*, *cyber-sloucing*, *junk-computing*, dan *non-work related computing*. Istilah *cyberloafing* telah digunakan untuk menggambarkan tindakan karyawan yang secara sukarela atau sengaja menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. *Cyberloafing* dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan menghabiskan waktu yang tidak produktif di internet. Aktivitas *cyberloafing* umumnya dilakukan oleh individu sebagai kegiatan hiburan pada saat jam kerja (Blanchard & Henle, 2007; Guthrie & Gray, 1996; Lee *et al.*, 2005; Lim, 2002; Urbaczewski & Jessup, 2002).

Bennett & Robinson (2000) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan bentuk perilaku kontraproduktif (*workplace deviance*) yang termasuk dalam kategori penyimpangan produksi (*production deviance*). Berbelanja *online*, *browsing* internet, meng-*update* sosial media, mengirim pesan pribadi, serta mengunduh hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan merupakan contoh kecil dari perilaku *cyberloafing* yang cukup umum ditemukan di tempat kerja (Weatherbee, 2010). Akademisi umumnya mengkonseptualisasikan *cyberloafing* sebagai bentuk perilaku kontraproduktif karena aktivitas *cyber* yang dilakukan selama jam kerja merupakan penggunaan waktu tidak produktif yang memperlambat penyelesaian tuntutan pekerjaan (Lim & Chen, 2012).

Blanchard & Henle (2007) menjelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* terbagi menjadi dua dimensi, yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. *Minor*

cyberloafing merupakan perilaku penyalahgunaan internet yang masih termasuk dalam kategori ringan, misalnya mengirimkan dan menerima *e-mail* pribadi, mengunjungi situs olahraga, mengakses platform belanja *online* (melakukan berbelanja *online*), dan memperbarui (*update*) status media sosial (Facebook, Instagram, Twitter, dsb). Sedangkan *serious cyberloafing* merupakan perilaku penyalahgunaan internet yang termasuk dalam kategori berbahaya dan bersifat melanggar norma instansi, seperti membuka situs judi *online*, mengakses pornografi, dan mengunduh film atau lagu secara ilegal.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk memahami lebih jauh dampak dari perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien, serta mengakibatkan organisasi menjadi tidak kompetitif (Lieberman, Seidman, McKenna, & Buffardi, 2011). *Cyberloafing* dapat memunculkan masalah pada keamanan sistem informasi, memperlambat fungsi umum *bandwidth*, memperbesar peluang kerusakan komputer akibat paparan virus (*spyware*), meningkatkan aksesibilitas ke jaringan perusahaan sehingga menyebabkan masalah keamanan (*hacker*), menguras sumber daya kognitif yang diperlukan untuk melakukan tugas di tempat kerja, serta meningkatkan prokrastinasi karyawan (Lara & Mesa, 2010; Rajah & Lim, 2011; Weatherbee, 2010).

Meskipun banyak penelitian yang mengungkapkan dampak negatif dari perilaku *cyberloafing*, beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda. Vitak, Crouse, & LaRose (2011) mengemukakan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan dalam jangka waktu singkat dapat bersifat konstruktif karena dapat memberikan efek positif seperti menghilangkan kebosanan, kelelahan atau stress kerja, meningkatkan kreativitas dan kepuasan kerja, meningkatkan *well-being*,

rekreasi serta pemulihan (*recovery*), dan membuat karyawan lebih bahagia. Sementara itu, penelitian oleh Mahatanankoon *et al.* (2004) yang mengeksplorasi hubungan antara *cyberloafing* & inefisiensi kerja menemukan bahwa *cyberloafing* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan inefisiensi kerja. Demikian pula penelitian oleh Koay *et al.* (2017) yang menemukan bahwa *cyberloafing* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja tugas (*task performance*). Hal ini menunjukkan dampak perilaku *cyberloafing* masih inkonklusif, dengan kata lain, dampak perilaku *cyberloafing* dapat bersifat negatif, positif, atau tidak berdampak apapun terhadap kinerja.

Perilaku *cyberloafing* di tempat kerja dapat terjadi karena berbagai macam faktor. Ozler & Polat (dalam Wicaksono, 2018) mengklasifikasikan faktor penyebab *cyberloafing* menjadi tiga, yaitu faktor individual, organisasi, dan situasional. Faktor individual dalam hal ini mencakup persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *shyness*, *loneliness*, *isolation*, *self control*, *self-regulation*, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, *engagement*, norma sosial dan kode etik personal. Faktor organisasi dalam hal ini mencakup pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, persepsi rekan kerja terhadap norma perilaku *cyberloafing*, sikap kerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan faktor situasional dalam hal ini ialah ketersediaan fasilitas internet tanpa batas yang pada akhirnya akan memediasi perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* memberikan dampak yang beragam terhadap individu, dalam konteks ini ialah dampaknya terhadap kinerja. Kinerja merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi. Organisasi membutuhkan individu yang memiliki kinerja yang tinggi

untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, serta meningkatkan daya saing. Selain itu, kinerja yang tinggi juga dapat menyiratkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja yang tinggi (Goodhue & Thompson, 1995; Sonnentag, 2002).

Kinerja didefinisikan sebagai aktivitas atau kumpulan respon yang mengarah pada hasil atau memiliki efek atas lingkungan (APA, 2009). Campbell, McHenry, & Wise (1990) menjelaskan bahwa kinerja atau *work performance* merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Tiga gagasan yang perlu diperhatikan dari definisi ini yang pertama ialah kinerja merupakan perilaku atau tingkah laku, bukan hasil; kedua ialah kinerja hanya mencakup perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi; dan ketiga ialah kinerja merupakan konsep multidimensional.

Work performance merupakan konsep multidimensional yang mencakup berbagai konstruk *performance*. Griffin, Neal, dan Parker (dalam Widyastuti & Hidayat, 2018) mengemukakan tiga dimensi utama dalam *work performance*, yaitu *proficiency* (kemahiran), *adaptiveness* (adaptif), dan *proactivity* (proaktif). *Work performance* mencakup perilaku yang mungkin memiliki efek positif dan efek negatif pada pencapaian organisasi.

Tinjauan literatur yang dilakukan Koopmans *et al.* (2011) secara jelas menetapkan konseptualisasi *individual work performance* menjadi tiga dimensi. Dimensi pertama adalah *task performance* yang dapat didefinisikan sebagai kemahiran atau kemampuan untuk melakukan tugas inti atau sentral dari pekerjaan. Dimensi kedua adalah *contextual performance* yang dapat didefinisikan sebagai tindakan ekstra di luar tugas utama yang dapat mendukung organisasi. Dimensi ketiga adalah *counterproductive work behavior* yang dapat

didefinisikan sebagai tingkah laku negatif yang merugikan kesejahteraan organisasi.

Sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, perilaku *cyberloafing* yang dikategorikan sebagai perilaku kontraproduktif memberikan dampak yang beragam pada kinerja individu. Hal ini sejalan dengan penelitian Koay & Chin-Hoi Soh (2019) yang menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* berhubungan positif, negatif, dan bahkan tidak berhubungan dengan *work performance*. Perlu diingat bahwa terdapat anteseden yang berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, yaitu faktor individual, organisasi, dan situasional. Faktor-faktor tersebut tentu mengakibatkan adanya perbedaan hubungan antara kedua variabel, sehingga perlu diketahui lebih jauh bagaimana sebenarnya peranan variabel moderator dalam mengubah arah hubungan perilaku *cyberloafing* dan *individual work performance*.

Faktor individual yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah *Self-Regulation*. Bandura (dalam Alwisol, 2009) berpendapat bahwa setiap manusia dapat berpikir dan mengatur tingkah lakunya sendiri (*self-regulation*). *Self-regulation* atau regulasi diri adalah kemampuan individu dalam mengontrol perilakunya sendiri dan melakukan penyesuaian terhadap perilaku tersebut dalam mencapai tujuan (Levy, 2010). Regulasi diri merupakan proses dinamis dalam diri individu yang digunakan untuk mengelola sumber daya agar mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dan mencegah atau menghindari hasil yang tidak diinginkan (Neal, Ballard, & Vancouver, 2017).

Pichardo, Justicia, Fuente, Martinez-Vicente & Berben (2014) menjabarkan empat dimensi dari regulasi diri, yaitu *goal setting*, *perseverance*, *decision making*, dan *learning from mistake*. *Goal setting* merupakan mekanisme individu

dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai dengan memperhatikan kesesuaian tujuan tersebut dengan keadaan individu itu sendiri serta norma yang berlaku di lingkungannya. *Perseverance* merupakan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kegigihan diri dalam menghadapi setiap tantangan dan tidak mudah dipengaruhi oleh berbagai hal yang dapat menghambat pencapaian tujuan. *Decision making* merupakan kemampuan individu dalam mengambil keputusan dan melakukan perubahan dalam rangka pencapaian tujuan. *Learning from mistake* merupakan kemampuan individu untuk belajar dari kesalahan yang telah diperbuat sehingga kesalahan itu tidak terulang kembali.

Regulasi diri dalam konteks kerja menjadi suatu aspek yang menarik dan perlu untuk dikaji karena setiap perusahaan pasti mengharapkan para pekerjanya mampu mengatur diri sendiri dengan baik. Regulasi diri nyatanya dapat berpengaruh terhadap kualitas individu. Keterampilan regulasi diri dapat membantu individu merasakan kendali atas tindakan dan reaksinya, memberikan efek positif terhadap kehidupan dan kesuksesan karir individu.

Thompson (2021) mengungkapkan bahwa regulasi diri dapat membantu membangun ketahanan individu ketika peristiwa yang tidak menguntungkan terjadi di luar kendali. Keterampilan regulasi diri merupakan elemen kecerdasan emosional yang berhubungan dengan seberapa baik individu mengelola pikiran dan tindakannya. Keterampilan regulasi diri dapat berdampak positif pada pola pikir (*mindset*) dan *well-being* individu, serta membantu mencegah *burnout* di tempat kerja. Hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas dan aspek lain dari pekerjaan individu, termasuk diantaranya meningkatkan hubungan interpersonal, resolusi konflik, *problem-solving*, memperluas perspektif, meningkatkan *time management*, serta *stress management* individu.

Individu dengan keterampilan regulasi diri yang tinggi umumnya lebih unggul daripada individu yang kurang mampu meregulasi diri dengan baik (Ackerman, 2021). Wagner, Barnes, Lim, & Ferris (2012) menyatakan bahwa tingginya regulasi diri merupakan variabel yang signifikan dalam menolak atau menghindari perilaku *cyberloafing*. Individu dengan tingkat regulasi diri yang tinggi memiliki *willpower* (kemauan/kekuatan mental) untuk menolak kepuasan sementara yang diperoleh dari perilaku *cyberloafing*, mampu menekan reaksi langsung dan menghindari perilaku tersebut. Sementara itu, individu dengan tingkat regulasi diri yang rendah akan cenderung lebih sering melakukan *cyberloafing* sebab individu kurang perhatian (*lack attention*), tidak fokus pada pekerjaan dan sulit menghindari distraktor (Muraven & Baumeister, 2000).

Sejalan dengan pernyataan tersebut, penelitian Prasad, Lim, & Chen (2010) menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* terjadi karena adanya kegagalan sistem regulasi diri dan variabel kepribadian (*personality*) berperan dalam meningkatkan hubungan antara regulasi diri dan *cyberloafing*. Anugrah & Margaretha (2013) menemukan bahwa regulasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* dan *achievement orientation* memoderasi hubungan antara regulasi diri dan perilaku *cyberloafing*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2019) & Cahyono (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self-regulation* dengan perilaku *cyberloafing*, artinya semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah *cyberloafing*.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menduga bahwa *Self-Regulation* memiliki peranan yang penting dalam memoderasi hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dengan *Individual Work Performance*. Peneliti menyadari bahwa hal ini perlu dikaji lebih lanjut sebab

regulasi diri yang baik menjadi faktor yang perlu dimiliki. Pada konteks ini, peneliti juga menyadari bahwa penelitian sejenis belum pernah dilakukan sebelumnya pada target subjek penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran secara empiris terkait hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dan *Individual Work Performance* dengan *Self-Regulation* sebagai variabel moderator.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimanakah hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dan *Individual Work Performance* yang dimoderasi oleh *Self-Regulation*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dan *Individual Work Performance* yang dimoderasi oleh *Self-Regulation* pada Salah Satu Perangkat Daerah di Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat jangka panjang untuk pengembangan keilmuan Psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai perilaku organisasi terkait peran *self-regulation* dalam memoderasi hubungan antara perilaku *cyberloafing* dengan kinerja individu.

2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dengan konteks yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu membangun kesadaran terkait pentingnya regulasi diri yang baik dalam mencegah atau meminimalisir dampak negatif dari perilaku *cyberloafing*.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan dan menjadi data untuk merancang program-program bagi pengembangan diri pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dengan kinerja optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori *Cyberloafing*

2.1.1 Perilaku Kerja Kontraproduktif

Spector (2012) mengemukakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*) mengacu pada perilaku yang merugikan organisasi dan orang lain di tempat kerja. Robbins & Judge (2008) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif sebagai perilaku menyimpang di tempat kerja yang secara aktif merusak organisasi. Robinson & Bennett (dalam Suyasa, Sari, & Putra, 2018) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif atau *deviant workplace behavior* merupakan perilaku spontan yang melanggar norma organisasi dan berpotensi merusak organisasi, anggota organisasi, atau keduanya. Norma organisasi yang dimaksud dapat berupa kebijakan yang bersifat formal maupun informal, aturan, prosedur, dan standar kinerja terkait pekerjaan tertentu.

Robinson & Bennett (dalam Fox & Spector, 2004) mengidentifikasi dua dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif, yaitu dimensi perilaku yang berkaitan terhadap keseriusan atau bahaya dari suatu tindakan (penyimpangan ringan atau penyimpangan serius) dan dimensi perilaku yang berkaitan dengan targetnya (interpersonal atau organisasi). Tipologi yang dihasilkan melibatkan empat kategori perilaku. Dua kategori mewakili tindakan penyimpangan ringan, yakni penyimpangan produksi (organisasi) dan penyimpangan politik (interpersonal). Sementara dua kategori lainnya mewakili tindakan penyimpangan serius, yakni penyimpangan properti (organisasi) dan agresi pribadi (interpersonal).

Perilaku yang tergolong sebagai penyimpangan produksi (penyimpangan ringan-organisasi) diantaranya adalah membuang-buang waktu kerja dengan percuma, mengulur waktu istirahat, mengabaikan tugas, atau datang terlambat dan pulang lebih cepat. Perilaku yang tergolong sebagai penyimpangan politik (penyimpangan ringan-interpersonal) diantaranya adalah bergosip tentang rekan kerja, melimpahkan kesalahan kepada rekan kerja, atau tidak membantu rekan kerja. Sementara perilaku yang tergolong sebagai penyimpangan properti (penyimpangan serius-organisasi) diantaranya adalah melakukan sabotase, mencuri barang milik organisasi, atau memalsukan data. Perilaku yang tergolong sebagai agresi pribadi (penyimpangan serius-interpersonal) diantaranya adalah melakukan pelecehan seksual, pelecehan verbal, atau segala hal yang dapat membahayakan orang lain (Suyasa, Sari, & Putra, 2018).

2.1.2 Definisi Perilaku *Cyberloafing*

Istilah *Cyberloafing* pertama kali diperkenalkan oleh Tony Cummins pada tahun 1995 ketika munculnya ilmu siber dan World Wide Web. Istilah tersebut semakin populer ketika digunakan oleh Lim (2002) dalam makalah *Organizational Behavior Journal* (Sharma, Panday, & Yadav, 2021). *Cyberloafing* terdiri dari dua kata, yaitu 'cyber' yang mengacu pada komputer atau internet dan 'loafing' yang mengacu pada perilaku penghindaran tugas. Demikian dapat diartikan bahwa *cyberloafing* merupakan tindakan penghindaran tugas dengan menggunakan komputer atau internet (MacMillan Dictionary, n.d).

Lim (2002) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai tindakan karyawan yang secara sukarela atau sengaja menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Perilaku *cyberloafing* yang umumnya dilakukan oleh karyawan, yaitu menjelajahi situs

internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti *social networking* (Facebook, Twitter, atau Instagram), berita olahraga, dan hiburan, mengecek atau mengirimkankan *e-mail* pribadi, serta aktivitas lainnya seperti berbelanja *online* atau bermain *game online*. Block (dalam Alwisol, 2009) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai perilaku aktivitas *online* yang dilakukan oleh karyawan saat jam kerja dan tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Wicaksono (2018) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai perilaku menyimpang dalam penggunaan internet oleh karyawan untuk keperluan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan menurunkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas utamanya. Rogelberg (2017) menjelaskan bahwa *cyberloafing* mengacu pada penggunaan teknologi internet dan *e-mail* untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja. Perilaku *Cyberloafing* termasuk diantaranya mengirim *e-mail* lelucon kepada rekan kerja, belanja *online*, bermain *game*, mengunduh lagu, menonton video, atau menjelajahi situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku-perilaku ini juga disebut sebagai kemalasan dunia maya (*cyberslacking*) atau penyimpangan internet di tempat kerja.

Cyberloafing dikonseptualisasikan sebagai salah satu bentuk perilaku kontraproduktif (Lim, 2002). Hal ini sejalan dengan konsep Robinson & Bennett (dalam Simmers & Anandarajan, 2018) yang mendefinisikan perilaku kontraproduktif sebagai penyimpangan di tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela dengan melanggar norma-norma organisasi yang dapat mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya, atau bahkan keduanya. Berdasarkan tipologi yang dirumuskan oleh Bennett & Robinson (2000), *cyberloafing* termasuk dalam kategori penyimpangan produksi.

Akademisi mengkonseptualisasikan *cyberloafing* sebagai salah satu bentuk penyimpangan di tempat kerja sebab karyawan menghabiskan waktu dengan percuma untuk melakukan aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Askew *et al.* (2018), *cyberloafing* merupakan tindakan yang umumnya dilakukan oleh karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja. *Cyberloafing* juga dianggap sebagai salah satu bentuk penarikan diri (*psychological withdrawal*) yang dilakukan oleh karyawan untuk 'melarikan diri' atau menghindari dari tugasnya di tempat kerja (Colquitt, LePine, & Wesson, 2019).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan bentuk perilaku kontraproduktif yang dilakukan oleh karyawan dengan memanfaatkan teknologi dan internet saat jam kerja untuk aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat menghambat karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti mengakses sosial media, mengirimkan pesan pribadi, atau menonton dan menjelajahi situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3 Dimensi Perilaku *Cyberloafing*

Dimensi perilaku *cyberloafing* dirumuskan berdasarkan tipologi yang dikembangkan oleh Bennett & Robinson (2000). Blanchard & Henle (2007) menjelaskan bahwa sebagai bentuk penyimpangan produksi, perilaku *cyberloafing* yang berfokus pada organisasi dapat dikategorikan menjadi dua dimensi, yaitu:

- a. *Minor cyberloafing* merujuk pada perilaku yang secara umum dianggap masih bisa ditoleransi meskipun tidak sepenuhnya sesuai dilakukan saat jam kerja, seperti mengirim atau menerima *e-mail* pribadi, mengunjungi situs

berita atau olahraga, berbelanja *online*, atau memperbarui status jejaring sosial, seperti Facebook, Twitter, atau Instagram. Walaupun dikategorikan sebagai perilaku *minor*, tidak menyiratkan bahwa aktivitas tersebut tidak memiliki efek merugikan pada organisasi, seperti penurunan produktivitas.

- b. *Serious cyberloafing* merujuk pada perilaku yang lebih berbahaya dan berpotensi ilegal. Karyawan terlibat dalam aktivitas internet yang melanggar norma-norma perusahaan, seperti perjudian *online*, pengunduhan musik dan video secara ilegal, mengunjungi situs dewasa, atau menyebarkan berita bohong yang mengandung unsur pencemaran nama baik perusahaan.

2.1.4 Faktor Perilaku *Cyberloafing*

Ozler & Polat (dalam Wicaksono, 2018) mengklasifikasikan tiga faktor atau antecedent yang dapat menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu:

- a. Faktor Individual

Berikut ini merupakan faktor individual yang memengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*.

1. Persepsi dan sikap, yakni cara pandang dan cara individu memosisikan suatu hal untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Individu yang memiliki sikap positif terhadap komputer lebih mungkin menggunakan komputer kantor untuk alasan pribadi. Selain itu, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara sikap dan perilaku *cyberloafing*, artinya individu yang memiliki sikap serta persepsi yang baik, akan merasa bahwa penggunaan internet memiliki dampak terhadap performansi kinerja ketika melakukan *cyberloafing*, begitupun sebaliknya.

2. Sifat pribadi, yakni motif psikologis yang ditunjukkan oleh individu pengguna internet. *Trait* pribadi seperti rasa malu (*shyness*), kesepian (*loneliness*), *isolation*, kontrol diri, harga diri, *locus of control*, dan *self-regulation* mungkin dapat memengaruhi bentuk penggunaan internet individu, khususnya terkait penyalahgunaan internet atau kecenderungan individu mengalami kecanduan.
3. Kebiasaan dan adiksi internet, yakni perilaku otomatis atau tanpa disadari yang terjadi sebagai bentuk respon terhadap keadaan lingkungan sekitar. Individu tidak mempertimbangkan dampak negatif dari *cyberloafing*. Sebagai contoh, individu yang sudah terbiasa menggunakan internet di rumah atau diberbagai kondisi, juga akan membawa kebiasaan tersebut ke lingkungan kerja.
4. Faktor demografis, yakni prediktor dari *cyberloafing* meliputi hal-hal seperti pendidikan, status pekerjaan, persepsi otonomi, gaji, maupun jenis kelamin.
5. Keinginan untuk terlibat (*engagement*), norma sosial, dan kode etik personal, yakni persepsi individu terkait larangan etis terhadap perilaku *cyberloafing* berdasarkan sudut pandang atau nilai pribadi.

b. Faktor Organisasi

Berikut ini merupakan faktor organisasi yang memengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*.

1. Pembatasan penggunaan internet, yakni kebijakan atau aturan yang ditetapkan oleh perusahaan terkait batasan penggunaan internet di tempat kerja sebagai salah satu bentuk pencegahan penggunaan teknologi di kantor.

2. Hasil yang diharapkan, yakni harapan tertentu individu bahwa aktivitas *online* untuk tujuan pribadi saat bekerja dapat memenuhi kebutuhan dan membuat individu terhindar dari konsekuensi negatif.
3. Dukungan manajerial, yakni bentuk dukungan terhadap penggunaan internet saat bekerja. Tidak adanya penjelasan terkait bagaimana menggunakan fasilitas dengan bijak, dapat meningkatkan penggunaan internet untuk tujuan pribadi. Dukungan ini dapat disalahartikan oleh karyawan sebagai suatu bentuk dukungan terhadap segala bentuk penggunaan internet, sehingga memunculkan perilaku *cyberloafing*.
4. Pendangan rekan kerja terhadap norma perilaku *cyberloafing*, yakni perilaku yang dipelajari oleh individu dari rekan kerja sebagai *role model* dalam lingkungan organisasi. Individu yang mengetahui bahwa rekan kerjanya juga melakukan *cyberloafing*, akan lebih mungkin untuk melakukan hal serupa.
5. Sikap kerja karyawan, yakni respon emosional pegawai terhadap pengalaman kerja.
6. Karakteristik pekerjaan, yakni uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan tertentu akan mengarahkan pada perilaku *cyberloafing* dengan tujuan untuk meningkatkan kreativitas atau melepaskan kebosanan.

c. Faktor Situasional

Faktor situasional mengacu pada ketersediaan internet di tempat kerja. Perusahaan yang menyediakan fasilitas internet di tempat kerja dan dapat diakses secara bebas oleh karyawan menjadi faktor yang dapat

meningkatkan kecenderungan individu untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Karyawan berupaya menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan semaksimal mungkin.

2.1.5 Dampak Perilaku *Cyberloafing*

Cyberloafing merupakan aktivitas penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tersebar luas di tempat kerja. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku kerja yang kontraproduktif sebab memberikan dampak negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini yang kemudian membuat beberapa perusahaan atau organisasi membatasi penggunaan internet karena dianggap telah menurunkan produktivitas karyawan.

Cyberloafing mengurangi produktivitas sebab karyawan melalaikan tugasnya untuk melakukan aktivitas pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Karyawan dengan mudah memanipulasi keadaan dengan cara terlihat aktif sepanjang hari di depan komputer, walaupun sebenarnya tidak menggunakan akses internet untuk keperluan pekerjaan. *Cyberloafing* juga dapat menyebabkan degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan instansi yang berlebihan, sehingga menurunkan *bandwidth* atau kecepatan akses internet. Selain itu, *cyberloafing* berpotensi untuk memunculkan masalah kriminal hukum lainnya, seperti pelecehan, pelanggaran hak cipta, dan prokrastinasi kerja (Blanchard & Henle, 2008).

Dampak negatif lain dari *cyberloafing*, yaitu bertambahnya biaya bagi perusahaan atau organisasi, baik itu dari segi sumber daya manusia maupun dari segi finansial. Berdasarkan data penelitian, diketahui antara 20-305 perusahaan di Amerika telah memecat karyawan yang melakukan *cyberloafing* untuk mengakses situs porno, perjudian *online* dan berbelanja *online*. Selain itu,

cyberloafing menyebabkan masalah dalam keamanan sistem informasi, mengakibatkan penurunan produktivitas, organisasi menjadi tidak kompetitif, kehilangan reputasi, infeksi *spyware*, penundaan tugas, serta berkontribusi pada terbentuknya kecenderungan perilaku pelecehan seksual bagi karyawan yang mengakses situs pornografi di tempat kerja (APIO, 2021; Lara & Mesa, 2010; Liberman, Seidman, McKenna, & Buffardi, 2011; Ozler & Polat, 2002; Rajah & Lim, 2011).

Greenfield & Davis (2002) menjelaskan bahwa *cyberloafing* memberikan dampak negatif karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ketika individu terlibat dalam perilaku *cyberloafing*, seperti membuka situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan atau mengirimkan pesan melalui ponsel pribadi, individu pada dasarnya menjalankan tugas ganda dalam waktu yang bersamaan. Hal ini mengakibatkan terkurasnya sumber daya kognitif yang dibutuhkan oleh individu dalam melaksanakan tugas utamanya (Greenfield & Davis, 2002; Weatherbee, 2010). Wicaksono (2018) mengemukakan bahwa *cyberloafing* dapat menurunkan kinerja sebab karyawan yang melakukan *cyberloafing* akan terburu-buru mengerjakan tugasnya sehingga hasil yang ingin dicapai tidak maksimal.

Walaupun dianggap sebagai perilaku kontraproduktif yang memberikan banyak dampak negatif, beberapa kajian nyatanya menemukan dampak positif *cyberloafing*. Vitak, Crouse, & LaRose (2011) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* yang dilakukan dalam jangka waktu singkat dapat bersifat konstruktif karena dapat memberikan efek positif seperti menghilangkan kebosanan, kelelahan atau stress kerja, meningkatkan kreativitas dan kepuasan kerja, meningkatkan *well-being*, rekreasi serta pemulihan (*recovery*), dan membuat

karyawan lebih bahagia. Beugre & Kim (dalam APIO, 2021) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* bersifat konstruktif ketika karyawan melakukan *cyberloafing* untuk memperoleh informasi bagi pengembangan diri serta kemajuan profesional, ataupun untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya. Adapun Bock & Ho (dalam APIO, 2021) menemukan bahwa adanya peningkatan penggunaan *e-mail* pribadi, meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan pada karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* memberikan dampak yang beragam terhadap individu dan organisasi, terutama terkait kinerja. Individu yang terlibat dalam perilaku *cyberloafing* dapat memberikan efek negatif atau efek positif. Sonnentag (2002) mengungkapkan bahwa kinerja yang tinggi merupakan faktor yang penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi sebab hal tersebut dapat menyiratkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas kerja yang tinggi.

2.2 Kajian Teori Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai aktivitas atau kumpulan respon yang mengarah pada hasil atau memiliki efek atas lingkungan (APA, 2009). Borman & Motowidlo (dalam Borman *et al.*, 2003) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan keseluruhan nilai yang diharapkan organisasi dari serangkaian perilaku individu yang dibawa hingga akhir standar periode waktu. Sementara Armstrong & Baron (1995) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku dengan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat pada tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Campbell, McHenry, & Wise (1990) menjelaskan bahwa kinerja atau *work performance* merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Terdapat tiga gagasan yang perlu diperhatikan dari definisi kinerja. Pertama ialah kinerja merupakan perilaku atau tingkah laku, bukan hasil; kedua ialah kinerja hanya mencakup perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi; dan ketiga ialah kinerja merupakan konsep multidimensional.

Sonnentag (2002) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh tingkah laku itu sendiri, tetapi melalui proses penilaian dan evaluasi. Ketika mengkonseptualisasikan kinerja, perlu dibedakan antara tindakan (*behavior*) dan hasil kinerja (*outcome*). Tindakan atau perilaku mengacu pada apa yang dilakukan individu dalam situasi kerja yang relevan dengan tujuan organisasi. Sementara hasil kinerja mengacu pada konsekuensi atau hasil dari perilaku individu. Sebagai contoh, seorang sales di bisnis telekomunikasi yang hanya menunjukkan kinerja biasa-biasa saja dalam interaksi langsung atau menawarkan produk kepada klien (*behavior*), dapat tetap mencapai angka penjualan tinggi (*outcome*) karena secara umum ada permintaan yang tinggi untuk produk yang ditawarkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tindakan atau tingkah laku individu di tempat kerja. Tingkah laku yang dimaksudkan ialah tingkah laku yang dapat memberikan kontribusi bagi organisasi serta selaras atau relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan merupakan hasil dari suatu tindakan, melainkan tingkah laku itu sendiri yang diikuti oleh proses penilaian dan evaluasi.

2.2.2 Dimensi Kinerja

Kinerja merupakan konsep multidimensional yang mencakup berbagai konstruk *performance*. Murphy & Campbell merupakan tokoh pertama yang merumuskan dimensi kinerja. Murphy (dalam Koopmans *et al.*, 2011) mengemukakan empat dimensi kinerja, yaitu: (1) *task behaviors*; (2) *interpersonal behaviors*, misalnya berkomunikasi dan bekerjasama dengan orang lain; (3) *downtime behaviors*, misalnya perilaku menghindari pekerjaan; dan (4) *destructive/hazardous behaviors*, mengacu pada perilaku yang mengarah pada risiko kerugian produktivitas, perusakan, atau kemunduran. Sementara Campbell (dalam Koopmans *et al.*, 2011) mengemukakan delapan dimensi kinerja, yaitu: (1) *task proficiency*; (2) *non-job-specific task proficiency*; (3) *written and oral communications*; (4) *demonstrating effort*; (5) *maintaining personal discipline*; (6) *facilitating peer and team performance*; (7) *supervision*; dan (8) *management and administration*.

Borman & Motowidlo (dalam Sonnentag, 2002) berpendapat bahwa seluruh domain kinerja dapat dicakup dalam dua dimensi yang lebih komprehensif, yaitu *task performance* dan *contextual performance*. *Task performance* mengacu pada perilaku yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada inti teknis organisasi. Sedangkan *contextual performance* mengacu pada perilaku yang mendukung organisasi, sosial dan *psychological environment*, walaupun bukan merupakan tugas intinya (misalnya *volunteering*, taat aturan, membantu rekan kerja, proaktif).

Griffin, Neal, dan Parker (dalam Widyastuti & Hidayat, 2018) juga mengemukakan tiga level perilaku yang dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja, yaitu *proficiency* (kemahiran), *adaptiveness* (adaptif), dan *proactivity*

(proaktif). *Proficiency* merujuk pada perilaku individu yang merefleksikan tercapainya harapan dan kebutuhan dalam perannya sebagai anggota organisasi. *Adaptiveness* merujuk pada tingkatan individu dalam menghadapi, merespon dan mendukung hal-hal yang berdampak terhadap perannya bagi organisasi. Sementara *proactivity* merujuk pada keikutsertaan individu dalam organisasi.

Adapun tinjauan literatur oleh Koopmans *et al.* (2011) yang secara rinci mengkonseptualisasikan konstruk kinerja (*individual work performance*) menjadi tiga dimensi, yaitu:

a. *Task Performance*

Task performance merupakan dimensi terpenting dari *individual work performance*. *Task performance* didefinisikan sebagai kompetensi atau kemampuan untuk melakukan tugas inti dari pekerjaan. *Task performance* mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pengetahuan kerja. *Task performance* misalnya menjaga pengetahuan tetap *up-to-date* atau terkini, menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu, bekerja dengan akurat dan rapi.

b. *Contextual Performance*

Contextual performance didefinisikan sebagai tindakan ekstra diluar tugas utama yang dapat mendukung organisasi. *Contextual performance* mengacu pada perilaku yang melampaui tujuan kerja yang telah ditentukan secara formal. *Contextual performance* misalnya mengambil tugas tambahan, menunjukkan inisiatif, dan membimbing pendatang baru di tempat kerja.

c. *Counterproductive Work Behavior*

Counterproductive work behavior didefinisikan sebagai perilaku yang mengancam kesejahteraan organisasi. *Counterproductive work behavior* mengacu pada segala perilaku yang dapat menghambat atau bahkan merugikan organisasi. *Counterproductive work behavior* misalnya tidak masuk kerja (*absenteeism*), terlibat dalam aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, mencuri, dan melakukan tindak kekerasan atau pelecehan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa secara garis besar, kinerja mencakup tiga dimensi, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. Dimensi *task performance* dan *contextual performance* mencakup segala perilaku yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan, sementara dimensi *counterproductive work behavior* mencakup perilaku yang dapat menghambat organisasi mencapai tujuan atau bahkan merugikan organisasi. Kinerja mencakup perilaku-perilaku di tempat kerja yang mungkin memiliki efek positif dan efek negatif pada pencapaian organisasi.

2.2.3 Faktor Kinerja

Campbell (dalam Sonnentag, 2002) mengungkapkan bahwa komponen kinerja merupakan fungsi dari tiga faktor penentu, yaitu:

- a. *Declarative knowledge* meliputi pengetahuan mengenai fakta, tujuan, prinsip dan diri. Hal ini diasumsikan sebagai fungsi dari kemampuan individu, kepribadian, minat, pendidikan, pengalaman, dan *aptitude-treatment interactions*.
- b. *Procedural knowledge & skills* meliputi kemampuan kognitif, keterampilan fisik, keterampilan manajemen diri, dan keterampilan interpersonal.

- c. *Motivation* meliputi pilihan untuk memunculkan kinerja, tingkatan usaha, dan ketekunan usaha.

Shaleh (2006) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor ini juga dapat dikatakan sebagai faktor kepribadian, meliputi minat, motivasi, tingkah laku, sikap, dan kesehatan individu.
- b. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu. Faktor ini juga dapat dikatakan sebagai faktor lingkungan, meliputi pekerjaan yang dilakukan atau jenis pekerjaan, kebijakan, peraturan manajemen gaji, hubungan pekerja dengan rekan kerja serta atasan, lingkungan kerja, dan fasilitas yang disediakan selama bekerja.

Adapun Marliani (2018) mengemukakan bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. *Effort* atau usaha merupakan upaya yang diwujudkan individu dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan dalam diri individu yang menghasilkan tingkat ketekunan atas kehendak diri sendiri. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu atau motivasi dari luar diri individu.
- b. *Ability* atau kemampuan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam bentuk kompetensi, terdiri dari pengetahuan dan keahlian. Kemampuan dalam hal ini dapat berupa kecerdasan alami yang diturunkan atau kecerdasan yang diperoleh dari proses belajar.
- c. Situasi lingkungan merupakan hal yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi individu. Lingkungan yang suportif merupakan contoh lingkungan yang memberikan dampak positif bagi kinerja individu. Suasana

lingkungan yang tidak mendukung atau fasilitas yang tidak memadai merupakan contoh lingkungan yang memberikan dampak negatif bagi kinerja individu.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, meliputi kemampuan, keterampilan, kecerdasan, kepribadian, motivasi, dan sebagainya. Sementara faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu, meliputi lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kebijakan atau aturan, budaya organisasi, dan sebagainya.

2.3 Kajian Teori *Self-Regulation*

2.3.1 Definisi *Self-Regulation*

Self-regulation atau regulasi diri adalah kemampuan individu dalam mengontrol perilakunya sendiri dan melakukan penyesuaian terhadap perilaku tersebut dalam mencapai tujuan (Levy, 2010). Regulasi diri merupakan proses dinamis dalam diri individu yang digunakan untuk mengelola sumber daya agar mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dan mencegah atau menghindari hasil yang tidak diinginkan (Neal, Ballard, & Vancouver, 2017). Bandura (dalam Soerjoatmodjo, 2019) mendefinisikan regulasi diri sebagai kemampuan individu mengendalikan perilaku dan emosi dalam melaksanakan tugas yang melibatkan pemahaman diri dan kaitannya dengan keadaan di luar diri.

Kanfer (dalam Pichardo *et al.*, 2014) mengemukakan bahwa regulasi diri merupakan seperangkat strategi yang dipelajari dengan melalui proses observasi diri, penilaian diri, dan penguatan diri. Brown (dalam Pichardo *et al.*, 2014)

mengemukakan bahwa regulasi diri merupakan kapasitas individu dalam merencanakan, membimbing dan memantau perilakunya secara fleksibel dalam menghadapi keadaan yang berubah. Sementara Zimmerman (dalam Soerjoatmodjo, 2019) berpendapat bahwa regulasi diri merupakan proses pembangkitan diri, baik pikiran, perasaan, serta tindakan yang direncanakan dan disesuaikan pada pencapaian tujuan personal.

Bandura (dalam Alwisol, 2009) mengemukakan bahwa setiap manusia dapat berpikir dan mengatur tingkah lakunya sendiri (*self-regulation*). Regulasi diri melibatkan proses pemahaman, perencanaan, penilaian, dan pelaksanaan dalam mencapai tujuan. Pichardo *et al.* (2014) menjelaskan bahwa individu dengan kemampuan regulasi diri yang tinggi mampu merencanakan tujuan secara fleksibel dalam berbagai keadaan, mengarahkan perilaku dan menyesuaikannya dengan tujuan yang ingin dicapai, serta memantau perilakunya agar tetap pada jalan yang benar.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-regulation* atau regulasi diri merupakan kemampuan individu dalam merencanakan, membimbing, dan memantau perilakunya untuk mencapai tujuan. Regulasi diri membantu individu dalam mengarahkan, mempertahankan, dan mengubah perhatiannya jika diperlukan, serta memantau pikiran, perilaku, dan emosi melalui proses pemahaman, perencanaan, penilaian, dan pelaksanaan dalam mencapai tujuan.

2.3.2 Dimensi *Self-Regulation*

Tagney *et al.* (2004) mengemukakan bahwa *self-regulation* memiliki lima dimensi, yaitu:

- a. *Self-discipline* mengacu pada kedisiplinan individu dalam melakukan aktivitasnya sesuai dengan standar dan norma sosial.
- b. *Deliberate or non-impulsive* mengacu pada kecenderungan individu untuk melakukan tindakan berupa respon yang dipikirkan secara matang terhadap stimulus yang diterima.
- c. *Healthy habits* mengacu pada pola hidup sehat yang dijalani oleh individu berdasarkan standar kesehatan yang berlaku.
- d. *Work ethic* mengacu pada pemenuhan etika ketika melakukan aktivitas sehari-hari.
- e. *Reliability* mengacu pada kemampuan individu dalam memenuhi sebuah tugas.

Adapun Pichardo, Justicia, Fuente, Martinez-Vicente & Berben (2014) menjabarkan empat dimensi dari regulasi diri, yaitu:

- a. *Goal setting* merupakan mekanisme individu dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai dengan memperhatikan kesesuaian tujuan tersebut dengan keadaan individu itu sendiri serta norma yang berlaku di lingkungannya.
- b. *Perseverance* merupakan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kegigihan diri dalam menghadapi setiap tantangan dan tidak mudah dipengaruhi oleh berbagai hal yang dapat menghambat pencapaian tujuan.
- c. *Decision making* merupakan kemampuan individu dalam mengambil keputusan dan melakukan perubahan dalam rangka pencapaian tujuan.
- d. *Learning from mistake* merupakan kemampuan individu untuk belajar dari kesalahan yang telah diperbuat sehingga kesalahan itu tidak terulang kembali.

2.3.3 Faktor *Self-Regulation*

Bandura (dalam Alwisol, 2009) mengemukakan bahwa regulasi diri merupakan proses resiprokal dari dua macam faktor, yaitu:

a. Faktor Internal

Berikut adalah faktor internal yang dapat memengaruhi regulasi diri.

1. *Self observation* mengacu pada hal-hal yang dilakukan berdasarkan faktor kualitas, kuantitas, dan orisinalitas tingkah laku setelah melakukan suatu kegiatan atau setelah mencapai suatu tujuan.
2. *Judgemental process* mengacu pada proses dalam melihat kesesuaian tingkah laku dengan standar atau persepsi pribadi, membandingkan tingkah laku dengan norma standar yang ada atau membandingkannya dengan tingkah laku orang lain, menilai berdasarkan pentingnya suatu aktivitas.
3. *Self respon process* mengacu pada penilaian individu terhadap dirinya sendiri dan mengevaluasi diri secara positif atau negatif, serta memberikan *reward* atau *punishment* terhadap diri.

b. Faktor Eksternal

Berikut merupakan faktor eksternal yang dapat memengaruhi regulasi diri.

1. Standar tidak selalu berasal dari dalam diri individu, namun juga berasal dari lingkungan yang berinteraksi dengan faktor pribadi dan turut membentuk standar pengevaluasian individu tersebut.
2. Penguatan (*reinforcement*) *reward* intrinsik tidak selalu memberikan kepuasan. Individu juga membutuhkan intensif yang berasal dari lingkungan eksternal. Standar tingkah laku juga penting, ketika

individu dapat mencapai standar tingkah laku tertentu, perlu penguatan agar tingkah laku tersebut dapat diulangi lagi oleh individu.

Zimmerman & Pons (dalam Ghufroon & Risnawati, 2012) mengemukakan tiga faktor yang dapat memengaruhi *self-regulation*, yaitu:

- a. Faktor Individu merujuk pada pengetahuan, tingkat metakognisi individu, dan motivasi (tujuan) individu. Semakin tinggi pengetahuan, tingkat metakognisi, dan motivasi individu, semakin mampu individu dalam meregulasi dirinya.
- b. Faktor Perilaku merujuk pada upaya individu dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki. Semakin besar upaya individu dalam mengatur dan mengorganisasikan aktivitasnya, semakin mampu individu dalam meregulasi dirinya.
- c. Faktor Lingkungan merujuk pada kondisi yang dapat mendukung atau tidak mendukung terjadinya regulasi diri pada individu.

2.3.4 Dampak *Self-Regulation*

Regulasi diri dalam konteks kerja menjadi suatu aspek yang menarik dan perlu untuk dikaji karena setiap perusahaan pasti mengharapkan para pekerjanya mampu mengatur diri sendiri dengan baik. Regulasi diri nyatanya dapat berpengaruh terhadap kualitas individu. Keterampilan regulasi diri dapat membantu individu merasakan kendali atas tindakan dan reaksinya, memberikan efek positif terhadap kehidupan dan kesuksesan karir individu.

Ackerman (2021) mengungkapkan bahwa individu dengan keterampilan regulasi diri yang tinggi umumnya lebih unggul daripada individu yang kurang mampu meregulasi diri dengan baik. Individu dengan regulasi diri yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik di sekolah maupun di tempat kerja, memiliki empati yang tinggi, dan mampu memelihara hubungan yang lebih sehat dengan

keluarga atau rekan kerja. Selain itu, individu dengan regulasi diri yang tinggi juga cenderung memiliki *self-efficacy* yang tinggi, penyesuaian psikologis yang lebih baik, kemampuan regulasi emosi yang efektif, dan dapat meminimalisir dorongan impuls karena individu dapat memikirkan secara matang tindakannya serta menyesuaikan diri pada standar dan norma yang berlaku. Sebaliknya, individu dengan regulasi diri yang tidak memadai berpotensi menjadi inti dari banyaknya permasalahan (MacKenzie & Baumeister, 2015; Tagney *et al.*, 2004; Suyasa, Sari, & Putra, 2018)

Thompson (2021) mengungkapkan bahwa regulasi diri dapat membantu membangun ketahanan individu ketika peristiwa yang tidak menguntungkan terjadi di luar kendali. Keterampilan regulasi diri merupakan elemen kecerdasan emosional yang berhubungan dengan seberapa baik individu mengelola pikiran dan tindakannya. Keterampilan regulasi diri dapat berdampak positif pada pola pikir (*mindset*) dan *well-being* individu, serta membantu mencegah *burnout* di tempat kerja. Hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas dan aspek lain dari pekerjaan individu, termasuk diantaranya meningkatkan hubungan interpersonal, resolusi konflik, *problem-solving*, memperluas perspektif, meningkatkan *time management*, serta *stress management* individu.

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Hubungan Perilaku *Cyberloafing* dengan Kinerja

Perilaku *cyberloafing* umumnya dikonseptualisasikan sebagai perilaku negatif, bahkan dikaitkan sebagai bentuk perilaku prokrastinasi (perilaku menunda pekerjaan). Disisi lain, perilaku *cyberloafing* dipercaya dapat memberikan manfaat bagi individu, misalnya sebagai 'sarana' untuk istirahat sejenak disela-sela waktu bekerja sehingga individu dapat memulihkan kembali

konsentrasinya. Berbagai penelitian kemudian dilakukan untuk menelusuri lebih jauh dampak perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja.

Tinjauan literatur oleh Koay & Chin-Hoi Soh (2019) menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* berhubungan positif, negatif, dan bahkan tidak berhubungan dengan *work performance*. Penelitian oleh Vitak, Crouse, & LaRose (2011) menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan dalam jangka waktu singkat dapat bersifat konstruktif karena dapat memberikan efek positif seperti menghilangkan kebosanan, kelelahan atau stress kerja, meningkatkan kreativitas dan kepuasan kerja, meningkatkan *well-being*, rekreasi serta pemulihan (*recovery*), dan membuat karyawan lebih bahagia. Sejalan dengan penelitian tersebut, Coker (2011) menemukan adanya hubungan positif antara *cyberloafing* dengan *productivity*. *Cyberloafing* dalam hal ini tidak dikonotasikan secara negatif dan digunakan istilah *Workplace Internet Leisure Browsing* (WILB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam WILB selama kurang 12% dari total waktu kerja berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, karyawan yang terlibat dalam WILB selama lebih 12% dari total waktu kerja berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian oleh Oravec (2002) dan Anandarajan *et al.* (2006) mengidentifikasi efek positif dari *cyberloafing* pada kinerja karyawan. *Cyberloafing* memberikan dampak positif seperti hasil yang efektif, meningkatkan komunikasi, dan menambah pengetahuan. Adapun penelitian oleh Sao, Chandak, Patel, dan Bhadade (2020) yang menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* memiliki dampak positif yang signifikan pada faktor perilaku, yaitu pemulihan (*recovery*) dari pekerjaan, mempelajari keterampilan baru,

pengembangan diri dan memperoleh kemampuan yang meliputi hal-hal seperti, menghasilkan ide-ide baru, menjadi lebih antusias serta produktif di tempat kerja.

Berbanding terbalik dengan hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Ramayah (2013) menemukan bahwa *personal downloading*, *personal information research* dan *personal e-commerce* memiliki dampak buruk terhadap efisiensi kerja, sementara *personal communication* tidak memiliki dampak apapun. Bock & Ho (2009) menemukan bahwa semakin banyak waktu yang dihabiskan pada *cyberloafing*, semakin rendah kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh Askew (2012) yang menemukan bahwa individu yang terlibat dalam perilaku *cyberloafing* dengan durasi yang lama berhubungan negatif dengan *task performance*. Adapun Desnirita & Sari (2022) menemukan bahwa beban kerja dan perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil studi tersebut secara umum menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat mengganggu alur kerja karyawan, mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan mengakibatkan terbuangnya waktu kerja dengan sia-sia.

Kemudian, penelitian oleh Filasufiah (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *cyberloafing*, semakin tinggi perilaku prokrastinasi yang dilakukan karyawan. Studi lain oleh Wu *et al.* (2020) menemukan bahwa *cyberloafing* menguras sumber daya individu yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Beri & Anand (2020) juga menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan mengarahkan pada pola perilaku seperti manipulatif, narsisme, dan *self-interest*.

Sementara itu, Mahatanankoon *et al.* (2004) mengeksplorasi hubungan antara *cyberloafing* & inefisiensi kerja. Perilaku *cyberloafing* dikonseptualisasikan dengan tiga dimensi konstruk, yaitu *personal e-commerce*, *personal information research*, dan *personal communication*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga dimensi *cyberloafing* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan inefisiensi kerja. Demikian pula penelitian oleh Koay *et al.* (2017) yang menemukan bahwa *cyberloafing* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja tugas (*task performance*).

Hasil penelitian yang telah dipaparkan secara keseluruhan menunjukkan bahwa dampak *cyberloafing* terhadap kinerja masih inkonsisten. Artinya, perilaku *cyberloafing* dapat berdampak positif, negatif, atau bahkan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Anteseden perilaku *cyberloafing* nampaknya berperan penting dalam menentukan dampaknya terhadap kinerja. Anteseden atau faktor yang memengaruhi perilaku *cyberloafing*, salah satunya ialah faktor individual, yakni *self-regulation*.

2.4.2 Peran Self-Regulation

Baumeister & Heatherton (1996) mengungkapkan bahwa kemampuan untuk menanggulangi kepuasan merupakan salah satu akar penting dari *self-regulation*. Sebuah kesuksesan penganggulan kepuasan mengharuskan individu untuk melepaskan kesenangan sementara (*immediate reward*) demi hal yang lebih besar dan lebih jauh ke depan. Dengan kata lain, *self-regulation* atau regulasi diri berperan dalam mengendalikan dan menahan dorongan (impuls) serta kebiasaan (*habits*) dalam rangka pencapaian tujuan (*goal attainment*).

Tangney, Baumeister, & Boone (2004) menjelaskan bahwa kegagalan regulasi diri dapat menjadi salah satu masalah utama dari kondisi manusia.

Misalnya, defisit dalam regulasi diri ditemukan pada sejumlah besar gangguan psikologis termasuk gangguan pemusatan perhatian/hiperaktivitas (ADHD), gangguan kepribadian antisosial, *borderline personality disorder*, adiksi (*addiction*), gangguan makan (*eating disorders*), dan *impulse control disorder*. Sebaliknya, individu dengan regulasi diri yang baik dapat mengelola keadaan dan impuls yang dapat menghalangi pencapaian tujuan. Regulasi diri berkontribusi dalam menghasilkan berbagai hasil positif dalam kehidupan individu. Individu dengan regulasi diri yang baik lebih bahagia, lebih sehat, serta lebih produktif.

Regulasi diri merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan kerja dalam organisasi modern. Lord, Diefendorff, Schmidt, & Hall (2010) menjelaskan bahwa meningkatnya penekanan pada *personal initiative*, *empowerment*, dan *self-management* menempatkan beban yang lebih besar pada pekerja dalam mengendalikan diri pada kegiatan yang mengarahkan pada pencapaian tujuan. Artinya, pekerja diharapkan mampu untuk meregulasi diri dengan baik, sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi bahkan untuk individu itu sendiri, seperti peningkatan pertumbuhan dan perkembangan individu (*growth & development*), kesejahteraan (*well-being*) yang lebih baik, dan realisasi *possible selves* yang diharapkan.

Regulasi diri yang baik sangat penting untuk fungsi optimal individu. Individu dengan regulasi yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik di sekolah maupun di tempat kerja. Pentingnya peranan *self-regulation* di tempat kerja ditunjukkan dalam penelitian berikut.

Sunyoto & Kalijaga (2022) yang menemukan bahwa *self-monitor*, *self-control*, dan *self-regulatory* berperan negatif pada penyimpangan di tempat kerja.

Semakin tinggi *self-monitor*, *self-control*, dan *self-regulatory*, semakin rendah penyimpangan di tempat kerja. Penelitian oleh Wagner, Barnes, Lim, & Ferris (2012) menemukan bahwa tingginya regulasi diri merupakan variabel yang signifikan dalam menolak atau menghindari perilaku *cyberloafing*. Individu dengan tingkat regulasi diri yang tinggi memiliki *willpower* (kemauan/kekuatan mental) untuk menolak kepuasan sementara yang diperoleh dari perilaku *cyberloafing*, mampu menekan reaksi langsung dan menghindari perilaku tersebut. Sementara itu, individu dengan tingkat regulasi diri yang rendah akan cenderung lebih sering melakukan *cyberloafing* sebab individu kurang perhatian (*lack attention*), tidak fokus pada pekerjaan dan sulit menghindari distraktor (Muraven & Baumeister, 2000).

Prasad, Lim, & Chen (2010) menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* terjadi karena adanya kegagalan sistem regulasi diri dan variabel kepribadian (*personality*) berperan dalam meningkat hubungan antara regulasi diri dan *cyberloafing*. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Anugrah & Margaretha (2013) menemukan bahwa regulasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* dan *achievement orientation* memoderasi hubungan antara regulasi diri dan perilaku *cyberloafing*. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2019) & Cahyono (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self-regulation* dengan perilaku *cyberloafing*, artinya semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah *cyberloafing*.

Kemudian, Setyaningrum *et al.* (2016) menemukan bahwa *self-awareness*, *self-regulation*, motivasi, *empathy* dan *social skills* memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Studi lain oleh Sinurat *et al.* (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-*

regulation dengan kinerja. Hasil serupa ditemukan oleh Primalasari (2021) yang menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *self-regulation* dengan kinerja. Hasil studi tersebut secara umum menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan individu untuk melakukan regulasi diri, maka semakin tinggi kinerjanya.

2.5 Kajian Teori *Social Desirability*

2.5.1 *Social Desirability Bias*

Paulhus (dalam Oktapaldi *et al.*, 2018) menjelaskan bahwa *social desirability* merupakan kecenderungan individu untuk memberikan respon positif sebagai gambaran diri. *Social desirability* merupakan salah satu bentuk bias respon yang terjadi ketika partisipan berupaya untuk melindungi citra dirinya dengan menjawab aitem penelitian *self-report*, bukan berdasarkan pada keadaan diri yang sebenarnya, melainkan pada apa yang dinilai positif di mata sosial (Cohen & Swerdlik, 2005). Marlowe & Crowne (1960) mengemukakan bahwa *social desirability* merupakan bentuk motivasi atas kebutuhan individu dalam memenuhi harapan sosial dengan memperoleh penilaian positif dari orang lain, yakni dengan menampilkan perilaku-perilaku yang dianggap sesuai atau dapat diterima dalam kultur sosial.

Oktapaldi *et al.* (2018) menjelaskan bahwa pada pengujian psikologi, individu memiliki kecenderungan untuk menjawab kuesioner dengan respon yang lebih menguntungkan bagi dirinya atau respon yang lebih dapat diterima oleh masyarakat. Hal ini bukan berarti bahwa setiap individu akan selalu memberikan respon yang lebih diterima masyarakat atau dengan sengaja melakukan kebohongan, melainkan karena individu seringkali tanpa sadar hanya menunjukkan hal-hal yang baik tentang dirinya. Sejalan dengan pernyataan

tersebut, suatu penelitian menunjukkan bahwa responden dengan *social desirability* tinggi cenderung kurang memiliki pengertian diri, suka membohongi diri, atau tidak suka menerima keterbatasan diri (Anastasi & Urbina, 1997)

Penelitian ini melibatkan pengukuran subjektif. Pengukuran subjektif merupakan suatu pengukuran yang didasarkan oleh persepsi atau penilaian subjektif individu. Pengukuran subjektif dapat juga dikategorikan sebagai model *self-report*, yakni suatu bentuk tes dimana individu memberikan informasi tentang dirinya sendiri dengan cara menjawab pertanyaan, menuliskan atau melaporkan berbagai pemikiran atau perilakunya. Widhiarso (dalam Oktapialdi *et al.*, 2018) mengemukakan bahwa penelitian yang menggunakan kuesioner *self-report* berpeluang besar memunculkan adanya bias dimana responden memberikan informasi yang palsu tentang dirinya. Oleh sebab itu, penelitian ini perlu mempertimbangkan kemungkinan terjadi *social desirability*.

2.5.2 Dampak dan Upaya Mengontrol *Social Desirability Bias*

Marlowe & Crowne (dalam Ciptadi & Umar, 2012) mengungkapkan bahwa *social desirability* dapat mengakibatkan hasil pengukuran *self-report* menjadi tidak akurat karena ada hal lain yang ikut terukur oleh tes dan tidak ada kaitannya dengan objek perilaku yang hendak diukur. Oleh karena itu, validitas hasil pengukuran *self-report* akhirnya akan diragukan. *Social desirability* mengakibatkan munculnya permasalahan dimana variabel yang diteliti memiliki hubungan yang semu dengan cara melemahkan, memoderasi, atau bahkan meniadakan korelasi antara variabel, sehingga peneliti pada akhirnya mengambil kesimpulan yang salah (Oktapialdi *et al.*, 2018). Sejalan dengan pernyataan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Van de Mortel (dalam Jaya, Hartana & Mangundjaya, 2011) menunjukkan bahwa *social desirability* berdampak negatif

terhadap penelitian, yakni membentuk hubungan semu atau sebaliknya menghilangkan hubungan antara dua variabel.

Social desirability bias seringkali sulit untuk dicegah atau bahkan dihilangkan dalam suatu penelitian, utamanya pada penelitian yang mengangkat topik personal dan sensitif, desain penelitian yang menggunakan pengukuran *self-report*, penelitian yang tidak menjamin anonimitas subjek, dan penelitian yang dianggap akan menghasilkan penilaian dari orang lain (Nikolopoulou, 2022). Meskipun begitu, sangat penting bagi peneliti untuk mengidentifikasi dan mengontrol pengaruh bias ini. Berikut merupakan metode atau strategi yang dapat dilakukan (Ciptadi & Umar, 2012).

- a. Metode *demand reduction* dilakukan untuk mengurangi tekanan situasi saat pengesanan berlangsung. Bentuk pelaksanaan metode ini diantaranya ialah menjamin identitas responden dengan memberlakukan anonimitas (menggunakan inisial atau tidak membubuhkan nama pada lembar penelitian), meminta secara langsung agar responden tidak memberi jawaban yang tidak sesuai dengan kondisi dirinya atau menggunakan teknik *bogus pipeline*, yakni teknik yang menghubungkan responden dengan sebuah mesin pendeteksi kebohongan palsu.
- b. Metode *rational technique* dilakukan dengan cara mengubah format aitem ke bentuk *forced-choice* dimana dua aitem yang dipasangkan dianggap memiliki tingkat *social desirability* sama, kemudian responden menjawab dengan memilih salah satu dari aitem yang dipasangkan. Cara ini belum efektif sebab sulit untuk memasangkan aitem dengan tingkat *social desirability* yang sama dan berpeluang besar terjadi *missing response* akibat

responden merasa kebingungan untuk memilih salah satu dari dua pilihan aitem yang tersedia.

- c. Metode *covariate technique* dilakukan dengan mengukur kecenderungan *social desirability* pada responden melalui alat ukur yang dibuat khusus untuk mengukur *social desirability*, contohnya *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale* (MCSDS). Skor yang dihasilkan pada alat ukur *social desirability* akan dikorelasikan dengan hasil pengukuran *self-report*. Jika terdapat korelasi yang signifikan antara skor *self-report* dengan skor alat ukur *social desirability*, maka *self-report* tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian ini perlu mengidentifikasi adanya *social desirability*. Peneliti menggabungkan dua strategi dalam mengidentifikasi *social desirability*. Pertama ialah dengan menggunakan metode *demand reduction*, dimana pada kuesioner penelitian, partisipan diperbolehkan untuk menyamarkan identitas dengan menggunakan inisial serta menjamin kerahasiaan data dengan memberikan penjelasan bahwa hasil penelitian hanya digunakan untuk keperluan penelitian serta tidak akan memengaruhi penilaian kinerjanya. Kedua ialah dengan metode *covariate technique*, dimana peneliti menggunakan Skala *Social Desirability* milik Oktapialdi *et al.* (2018) yang telah diadaptasi dan disesuaikan dengan konteks khas Indonesia.

2.6 Kerangka Konseptual

Berikut ini merupakan kerangka konseptual dari penelitian.

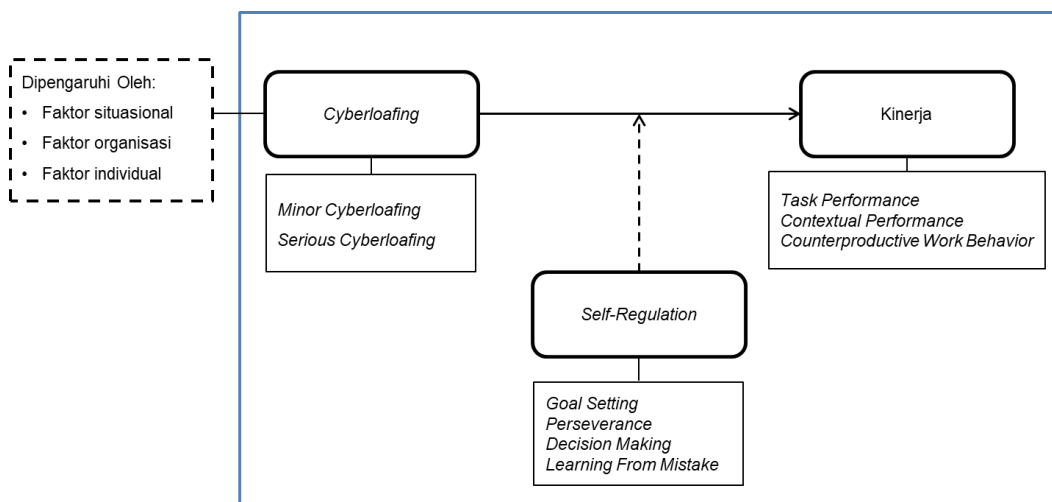
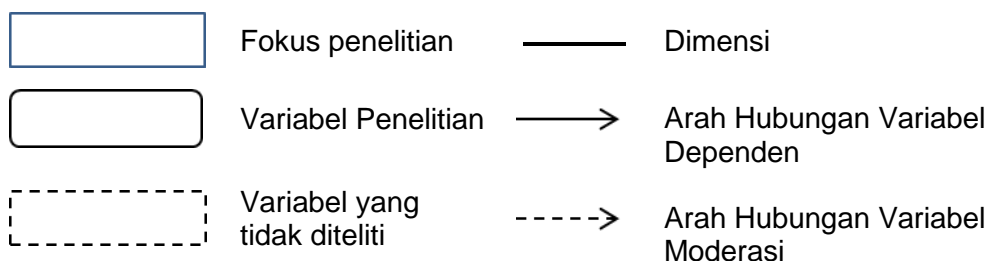


Diagram 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:



Kerangka konseptual di atas menggambarkan skema bahwa peneliti ingin melihat arah hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dengan Kinerja yang dimoderasi oleh *Self-Regulation*. Subjek penelitian ini berfokus pada pegawai pemerintahan, khususnya dalam salah satu Satuan Perangkat Daerah Kota Makassar, yaitu Dinas A. Subjek penelitian ditentukan berdasarkan data primer yang diperoleh melalui hasil wawancara dan didukung oleh data sekunder yang diperoleh melalui media perantara.

Perilaku *cyberloafing* merupakan penggunaan teknologi dan internet untuk keperluan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan di saat jam kerja. Bentuk perilaku *cyberloafing* dikategorikan berdasarkan tingkat keseriusannya,

yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. *Minor cyberloafing* misalnya mengirimkan pesan atau *e-mail* pribadi, mengakses jejaring sosial pribadi, atau berbelanja *online*. Sedangkan *serious cyberloafing* misalnya bermain judi *online*, mengakses situs ilegal, atau membuka situs dewasa yang mengandung pornografi.

Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan dampak yang beragam kepada individu. *Cyberloafing* memberikan dampak negatif ketika dilakukan dalam jangka waktu yang lama sebab mengganggu alur kerja individu, mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, menghambat penyelesaian tugas, pencapaian hasil yang tidak maksimal, dan mengakibatkan terbuangnya waktu kerja dengan sia-sia. Sebaliknya, perilaku *cyberloafing* yang dilakukan dalam jangka waktu singkat dapat bersifat konstruktif, terutama ketika individu melakukan *cyberloafing* untuk memperoleh informasi bagi pengembangan diri serta kemajuan profesional, misalnya untuk menemukan ide-ide baru yang dapat merangsang kreativitas, ataupun untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya, misalnya untuk dapat tetap terhubung dengan orang lain, *up-to-date* dengan perkembangan dan perubahan, atau sebagai sarana untuk melepaskan kebosanan dari tugas yang berulang dan meringankan stress kerja.

Adanya perbedaan dampak dari perilaku *cyberloafing* pada kinerja individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Antecedent yang berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, yaitu faktor individual, organisasi, dan situasional. Salah satu faktor individu yang dapat menjadi prediktor dalam mengubah arah hubungan antar variabel, yaitu *self-regulation* atau regulasi diri.

Self-regulation merupakan proses yang terus-menerus aktif dimana individu memantau perilakunya sendiri, pengaruh pada perilaku, dan konsekuensi dari perilaku; menilai perilaku dalam kaitannya dengan standar pribadi dan standar yang lebih luas dan lebih kontekstual; serta bereaksi terhadap perilaku sendiri tentang apa yang dipikirkan dan bagaimana perasaan individu tentang perilakunya. Regulasi diri melibatkan proses pemahaman, perencanaan, penilaian, dan pelaksanaan dalam mencapai tujuan. Regulasi diri juga berperan dalam mengendalikan dan menahan dorongan (impuls) serta kebiasaan (*habits*) dalam rangka pencapaian tujuan (Bandura, 1991; Baumeister & Heatherton, 1996).

Peneliti menduga bahwa individu yang terlibat dalam perilaku *cyberloafing* dapat menunjukkan kinerja yang baik sebab memiliki regulasi diri yang tinggi. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa individu dengan regulasi diri yang tinggi mampu untuk selalu mengarahkan tingkah lakunya sesuai dengan standar, peraturan, atau rencananya. Sebaliknya, individu yang terlibat dalam perilaku *cyberloafing* menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan sebab memiliki regulasi diri yang rendah. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa individu dengan regulasi diri yang rendah sulit untuk mengendalikan atau menahan impuls berupa kesenangan yang diperoleh dari perilaku *cyberloafing*.

2.7 Hipotesis Kerja

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₀₁: Tidak ada hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dengan Kinerja Pegawai pada Salah Satu Perangkat Daerah di Kota Makassar

H_{a1}: Ada hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dengan Kinerja Pegawai pada Salah Satu Perangkat Daerah di Kota Makassar

H₀₂: Tidak ada peran *Self-Regulation* dalam memoderasi hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dengan Kinerja Pegawai pada Salah Satu Perangkat Daerah di Kota Makassar.

H_{a2}: Ada peran *Self-Regulation* dalam memoderasi hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dengan Kinerja Pegawai pada Salah Satu Perangkat Daerah di Kota Makassar.