

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang pesat tidak bisa dibendung, peran teknologi yang semakin penting menuntut kebutuhan internet untuk mempermudah kehidupan manusia. Segala aktivitas manusia terhubung dengan internet, baik terkait kebutuhan primer maupun aktivitas sosial. Menurut data, jumlah pengguna internet di dunia pada tahun 2019 mencapai 4,39 juta penduduk dari 7,676 juta populasi dunia (Kemp, 2019). Di Indonesia sendiri, Menurut Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet (APJII), pada tahun 2018 jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 171,17 Juta penduduk. Angka ini setara dengan 64,8% dari total penduduk Indonesia (Franedya, 2019). Data ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah penduduk Indonesia sudah terhubung dengan internet. Hadirnya internet memudahkan individu dalam proses komunikasi dan memperoleh informasi.

Perkembangan dunia bisnis juga menuntut hadirnya internet, hal ini dinilai memberikan dampak positif dalam proses operasional dan manajerial. Peran internet sangat penting dalam dunia bisnis, yaitu dapat membantu suatu bisnis untuk mengurangi biaya, mempersingkat siklus waktu suatu produk, dan layanan menjadi lebih efektif (Anandarajan, Shimmers, & Igbaria, 2000). Sehingga banyak perusahaan yang memanfaatkan jasa internet untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja. Namun, penggunaan internet juga menyebabkan dampak negatif untuk perusahaan, salah satunya adalah perilaku

penyalahgunaan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi atau yang lainnya yang disebut dengan perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* juga dikenal dengan beberapa istilah yaitu diantaranya *cyberslacking*, *internet abuse at work*.

*Cyberloafing* merupakan tindakan sukarela karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk berselancar pada website untuk kepentingan pribadi dan memeriksa (menerima dan mengirim) *email* pribadi (Lim, 2002). *Cyberloafing* merupakan suatu isu yang menjadi perhatian perusahaan akhir-akhir ini. Sebuah Penelitian pada tahun 2004 menyebutkan bahwa Websense, Inc sebuah perusahaan pemantau aktivitas elektronik di Amerika melakukan sebuah survei terhadap 244 perusahaan menyatakan bahwa 64% dari perusahaan telah mendisiplinkan karyawan yang menggunakan internet untuk sesuatu yang tidak pantas seperti pornografi, bermain *games*, dan *online chatting* dan 30% telah diberhentikan. Selain itu beberapa perusahaan terkenal di Amerika seperti The New York Times telah memecat 22 karyawan di Virginia karena diduga mengirimkan *email* yang bersifat ofensif, Xerox telah memecat 40 pekerja yang menggunakan waktu kerjanya untuk berselancar pada situs pornografi dan belanja online, dan Dow sebuah perusahaan kimia memecat 50 pekerjanya dan melakukan skors pada 200 pekerjanya selama 4 minggu tanpa dibayar karena mengirimkan email dengan konten pornografi (Young & Case, 2004). Hal ini membuktikan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku yang menimbulkan konsekuensi yang berat bagi yang melanggar. Selain menimbulkan kerugian bagi karyawan itu sendiri, perilaku *cyberloafing* juga menimbulkan kerugian bagi organisasi maupun perusahaan.

Sebuah studi melaporkan bahwa perusahaan di UK mengalami kerugian sejumlah 470 juta dollar karena produktivitas karyawannya berkurang. Karyawan menghabiskan waktu sekitar 15 hingga 30 menit untuk melakukan judi online saat jam kerja. Selain itu, sebuah studi juga menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan di UK mengalami kerugian sejumlah 4500 dollar per pekerja setiap tahun karena produktivitas karyawannya berkurang akibat bermain dengan sosial media seperti *facebook* dan *twitter* dimana biasanya karyawan menghabiskan sekitar 23 menit waktunya untuk menggunakan sosial media (Corgnet, Hernan-Gonzalez, & McCarter, 2015). Apabila hal ini terjadi secara berkelanjutan, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang signifikan. Namun perilaku *cyberloafing* juga bukanlah suatu perilaku yang mudah diubah atau dihilangkan pula. Pasalnya menurut beberapa penelitian, karyawan setidaknya menghabiskan waktu kurang lebih 1 jam untuk melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan aktivitas yang paling sering dilakukan adalah menjelajahi internet (Salary.com, 2009 dalam Vitak, Crouse, & LaRose, 2011).

Di Indonesia sendiri, *cyberloafing* sudah banyak terjadi diantara pekerja atau karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya fakta bahwa pengguna internet didominasi oleh pekerja. Sebuah survei yang dilakukan oleh APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia) pada tahun 2018 menyatakan bahwa pengguna internet didominasi oleh usia produktif yang rentang usianya adalah 15-64 tahun dimana rentang usia produktif di dominasi oleh generasi Y atau generasi milenial. Selain itu pengguna internet juga didominasi oleh pekerja seperti wirausaha, guru, jasa konsultan, pegawai BUMN,

pegawai BUMD, karyawan swasta, karyawan kontrak dan lainnya dan (APJII, 2018). Menurut survei yang dilakukan oleh IDN Times pada tahun 2019, menyatakan bahwa mayoritas generasi Y atau generasi milenial ini merupakan *heavy user* atau *addicted user* pengguna internet terutama pada *smartphone*. Konsumsi internet yang dilakukan oleh generasi Y paling tidak menghabiskan waktu sekitar 4-6 jam untuk mengakses internet (IDN Times, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa milenial sudah mengalami kecanduan dan ketergantungan terhadap internet. Selain itu, Sebuah survei juga yang dilakukan di kalangan masyarakat Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan, menyebutkan bahwa 39 responden dari 102 responden mengakses internet di tempat kerja (Rustam, 2017). Selain itu, diperkuat dengan hasil penelitian bahwa pekerja di Indonesia yang sering melakukan perilaku *cyberloafing* adalah generasi Y dengan presentase 21.2% daripada generasi X (10.9%) dan generasi baby boomers (8.7%) dan motivasi generasi Y untuk melakukan perilaku *cyberloafing* adalah *task-personal purpose* atau untuk mengerjakan tugas pribadi (Hartijasti & Fathonah, 2015).

Terdapat beberapa anteseden yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yang dibagi menjadi dua bagian yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Pertama, faktor individu yang mencakup persepsi dan sikap, sifat personal, faktor demografis dan lainnya. Kedua yaitu faktor organisasi seperti peraturan terhadap penggunaan internet, dukungan manajerial, norma perusahaan, sikap kerja karyawan dan lainnya. Salah satunya anteseden dalam faktor organisasi yang menarik untuk dikaji yaitu kepuasan kerja atau *job satisfaction*.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang timbul dari penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Luthans, 2005 dalam Rahmadia, 2016). Selain itu Luthans (2011) juga mendefinisikan Kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi individu tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Suatu sumber menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi adanya penyalahgunaan internet yang berhubungan dengan sikap karyawan terhadap aspek dari pekerjaannya dan keinginan untuk mengganti dengan kegiatan lainnya (Ozler, 2012). Hal ini merupakan suatu hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut karena kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja, produktivitas dan perilaku karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

Disisi lain, belum banyak penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Namun terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kedua variabel ini. Pertama yaitu penelitian Woon & Pee (2004) dimana menggunakan *Theory of Interpersonal Behavior* untuk menjelaskan perilaku penyalahgunaan internet di tempat kerja. Subjek pada penelitian ini adalah 214 karyawan dari berbagai jenis organisasi yang didominasi oleh karyawan berusia 21 hingga 39 tahun. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan sendiri yang disesuaikan dengan *Theory of Interpersonal Behavior* dan dalam penelitian ini perilaku *cyberloafing* didefinisikan sebagai penyalahgunaan internet di tempat kerja. Hasilnya menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif yang tinggi terhadap penyalahgunaan

internet (Woon & Pee, 2004). Kedua yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Celik (2014) dimana subjeknya merupakan 213 akademisi di sebuah universitas di Turki yang diukur menggunakan 33 pertanyaan dari berbagai rentang usia dan jabatan. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan perilaku *cyberloafing* (Celik, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari kedua penelitian ini terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing*.

Namun terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak sama diantaranya yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Garret & Danziger (2008) yang respondennya merupakan karyawan di Amerika dari berbagai perusahaan atau organisasi berusia 18 hingga 79 tahun dengan umur rata rata sekitar 43 tahun. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel *cyberloafing* mengacu pada alat ukur Lim (2002) sedangkan untuk kepuasan kerja mengacu pada satu aitem yang dikembangkan (Quinn, Mangione, & Seashore, (1975) dan Quinn & Staines (1978) yaitu "Sekarang pikirkan tentang pekerjaanmu secara keseluruhan, apakah kamu puas dengan pekerjaanmu secara keseluruhan?". Hasil menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kegiatan berseluncur pada *web* dan penggunaan *email* pribadi pada saat jam kerja (Garret & Danziger, 2008).

Terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja dan perilaku *cyberloafing*. Seperti Penelitian Vitak, Crouse, & LaRose (2011) yang respondennya merupakan 2314 karyawan

baik pekerja *full time* maupun *part time* dan rata-rata usianya sekitar 46,5 tahun. Penelitian Vitak, Crouse, & LaRose (2011) menggunakan instrumen penelitian untuk perilaku *cyberloafing* dan kepuasan kerja mengacu pada alat ukur yang sama digunakan pada penelitian Garret & Danziger (2008). Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dalam memprediksi perilaku *cyberloafing* secara kuantitas dan frekuensi terjadinya perilaku *cyberloafing*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan pada tahun 2014 dimana penelitian yang subjeknya merupakan karyawan *freelancer* atau karyawan yang waktu kerjanya banyak dilakukan di rumah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, untuk perilaku *cyberloafing* menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Lim & Chen (2012) yang diperluas dengan domain perilaku kontraproduktif dari Bennett & Robinson (2000) untuk memasukkan Internet penyalahgunaan saat bekerja jarak jauh dan kepuasan kerja diukur menggunakan 3 aitem yaitu “saya puas ketika melakukan *workshifting*”; “performa saya saat melakukan *workshifting* baik”; “saya merupakan pekerja yang baik ketika melakukan pekerjaan secara *remote*”. Hasilnya menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku *cyberloafing* (O'Neill, Hambley, & Bercovich, 2014).

Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing* ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama dipengaruhi oleh instrumen yang digunakan utamanya pada variabel kepuasan kerja dimana pada penelitian satu dengan lainnya menggunakan instrumen yang berbeda-beda dan mayoritas menggunakan 1-3 aitem untuk

mengukur kepuasan kerja secara keseluruhan. Selanjutnya dipengaruhi oleh karakteristik subjeknya dimana antara penelitian satu dengan lainnya memiliki rentang usia responden berbeda-beda. Misalnya penelitian Woon & Pee (2004) rentang usia respondennya 21-39 tahun yang termasuk dalam generasi Y sedangkan penelitian Garret & Danziger (2008) rentang usia respondennya 18-79 tahun dan rata-rata usia respondennya 43 tahun. Adanya perbedaan rentang usia responden ini bisa menyebabkan perbedaan hasil penelitian karena pekerja yang memiliki usia lebih muda memiliki kecenderungan menerima teknologi lebih banyak (Ozler,2012)

Selain kepuasan kerja, terdapat anteseden atau faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* dari faktor organisasi yang menarik untuk dilakukan kajian lebih lanjut. Faktor tersebut adalah komitmen organisasi atau *organizational commitment*. Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis atau *mind-set* yang menghubungkan antara karyawan dan organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Suatu sumber menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor level individu yang mungkin memberikan peran penting dalam membentuk perilaku penggunaan internet di tempat kerja dengan memberikan manfaat yang diharapkan (Ozler, 2012). Hal ini diperkuat dengan pernyataan Garret & Danziger (2008) bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Garret & Danziger, 2008).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing*. Beberapa penelitian



menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* memiliki hasil yang negatif secara signifikan diantaranya yaitu pertama, penelitian oleh Garret & Danziger (2008) yang respondennya merupakan karyawan *full time* maupun *part time* di Amerika yang memiliki rentang usia 18-79 tahun dan rata-rata usia sebesar 43 tahun. dimana instrumen yang digunakan pada variabel *cyberloafing* mengacu pada alat ukur Lim (2002) sedangkan untuk komitmen organisasi mengacu pada satu aitem yaitu “saya loyal terhadap organisasi saya”. Hasilnya menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi semakin rendah terlibat dengan aktivitas penggunaan internet secara pribadi di tempat kerja (Garret & Danziger, 2008).

Selain itu, terdapat penelitian pada tahun 2014 yang subjeknya merupakan 232 staf atau karyawan pada departemen lingkungan. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu pada variabel *cyberloafing* mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Henle and Blanchard (2008) dan pada variabel komitmen organisasi mengacu pada Meyer & Allen (1993). Hasilnya menyebutkan bahwa setiap dimensi komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan perilaku *cyberloafing* namun nilainya negatif sehingga memperoleh hubungan yang *inverse* atau terbalik (Niaei, Peidaei, & Nasiripour, 2014). Terdapat pula penelitian mengenai komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* di Indonesia. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra & Nurtjahjanti (2019) subjeknya merupakan pegawai di fakultas teknik Universitas Diponegoro. Alat ukur yang digunakan pada variabel *cyberloafing* mengacu pada Mahatanankoon, Anandarajan, dan Igbaria (2004) dan pada variabel komitmen organisasi mengacu

pada Meyer dan Allen (1997) hasilnya menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* (Putra & Nurtjahjanti, 2019). Namun terdapat pula penelitian yang memperoleh hasil positif, salah satunya adalah penelitian pada tahun 2017 yang subjeknya merupakan dosen di komunitas ekonomi ASEAN, alat ukur yang digunakan yaitu mengacu pada Lim (2002) dan Meyer dan lainnya (2002). Hasilnya menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku *cyberloafing* dengan koefisien *R square* sebesar 0.19 (Rahayuningsih & Putra, 2017).

Adanya perbedaan hasil penelitian pada penelitian sebelumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu diantaranya perbedaan alat ukur yang digunakan utamanya pada variabel perilaku *cyberloafing*. Sedangkan untuk komitmen organisasi, pada penelitian terdahulu beberapa penelitian mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991). Selanjutnya yaitu perbedaan disebabkan karena perbedaan subjek penelitian sebelumnya mengacu pada profesi tertentu misalnya dosen, staff departemen lingkungan, akademisi di sebuah universitas dan lainnya.

Berdasarkan uraian penjelasan baik dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi jika dirangkum perbedaan hasil penelitian pada penelitian sebelumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama yaitu perbedaan alat ukur dan konsep teori yang digunakan. Beberapa penelitian sebelumnya mengukur variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi menggunakan satu aitem

pernyataan saja secara keseluruhan dimana apabila responden diberikan satu aitem pertanyaan maka jawaban yang diberikan cenderung setuju dengan pernyataan tersebut. Sehingga pada penelitian ini, peneliti ingin mengukur variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara spesifik yang terbagi dalam beberapa dimensi. Selanjutnya yaitu perbedaan pada konteks dan karakteristik subjek dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada profesi tertentu misalnya dosen, akademisi, staff departemen lingkungan dan lainnya serta rata-rata usia subjek sekitar 43-46 tahun dalam hal ini individu yang memiliki usia tersebut termasuk dalam generasi X. Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Generasi Y. Generasi Y atau yang disebut dengan generasi milenial adalah generasi yang memiliki rentang angka kelahiran dari 1980 – 2000 (Meier, Austin, Crocker, & Austin, 2010). Karena sebuah penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang usianya muda memiliki kecenderungan untuk menjadikan internet sebagai kebiasaan dan melakukan penyalahgunaan terhadap internet pada saat bekerja (Ugrin, Pearson, & Odom, 2007).

Selain itu terdapat karakteristik tertentu dan unik pada generasi Y yaitu keakraban dan kedekatannya dengan teknologi utamanya teknologi informasi. Badan Pusat Statistik (2018) menyebutkan bahwa ciri utama generasi Y adalah penggunaan dan keakrabannya dengan teknologi digital (Badan Pusat Statistik, 2018). Aktivitasnya selalu terhubung dengan internet seperti bertransaksi *online*, berkirim pesan singkat *online*, menggunakan ponsel pintar dan lainnya. Selain itu generasi Y memiliki karakteristik atau kecenderungan untuk melakukan kegiatannya secara *multi-tasking*. Secara bersamaan mereka melakukan perilaku

seperti menjelajahi *website*, mengirim pesan teks *online*, mendengarkan *iPod* dan juga menonton TV (Shaw & Fairhust, 2008 dalam D'Netto, 2011). Karena karakteristiknya ini, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan suatu perilaku yang sangat dekat dengan generasi Y dan merupakan suatu hal yang wajar dilakukan dan tidak dianggap sebagai suatu perilaku yang berdampak negatif bagi generasi Y sehingga perlu dilakukan kajian ulang apakah perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh generasi Y benar-benar dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki. Karena sebuah penelitian mengungkapkan bahwa generasi Y dan Generasi X memiliki kepuasan kerja yang rendah daripada generasi *baby boomers* (Young, Sturts, Ross, & Kim, 2013). Selain itu, Menurut sebuah penelitian kurangnya kepuasan kerja juga penyebab ketiga tertinggi alasan generasi Y melakukan *turnover* atau meninggalkan pekerjaannya (Jorgensen, 2003). Selain itu, Penjelasan selanjutnya mengenai komitmen organisasi pada generasi Y, Di Indonesia Generasi Y merupakan generasi dengan komitmen organisasi paling rendah daripada generasi sebelumnya. Hal ini dibuktikan dengan adanya sebuah studi pada karyawan industri manufaktur di kawasan Jababeka-bekasi yang menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi generasi X dan generasi Y. Hasil menunjukkan bahwa generasi Y memiliki komitmen organisasi yang rendah daripada generasi X (Amin & Rahmiati, 2018). Selain itu, terdapat pula penelitian dengan subjek dosen milenial menunjukkan bahwa dosen milenial atau generasi Y memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah daripada generasi sebelumnya (Sari, 2018). Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji ulang mengenai hal ini.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Segala aktivitas yang dilakukan oleh manusia sekarang selalu terkoneksi dengan internet. Internet sudah menjadi kebutuhan utama manusia di jaman digital ini. Dalam dunia bisnis, hadirnya internet juga sangat dibutuhkan karena memberikan dampak positif dalam proses operasional maupun manajerial. Sehingga banyak perusahaan atau organisasi yang memanfaatkan hadirnya internet ini.

Dibalik dampak positif yang telah disebutkan, terdapat dampak negatif dari hadirnya internet bagi perusahaan atau organisasi. Salah satunya yaitu perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan tindakan sukarela karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk berselancar pada website untuk kepentingan pribadi dan memeriksa (menerima dan mengirim) *email* pribadi (Lim, 2002). Perilaku *cyberloafing* merupakan kasus yang sedang dihadapi oleh berbagai perusahaan atau organisasi akhir-akhir ini. Banyak dampak negatif yang diperoleh dari perilaku ini dan belum banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang perilaku *cyberloafing* atau penggunaan internet di perusahaan atau organisasi.

Terdapat beberapa anteseden yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Salah satu anteseden yang menarik untuk dikaji adalah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari

seseorang yang timbul dari penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Luthans, 2005 dalam Rahmadia, 2016). Kepuasan kerja individu menentukan bagaimana individu berperilaku di lingkungan kerjanya. Sebuah penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi adanya penyalahgunaan internet yang berhubungan dengan sikap karyawan terhadap aspek dari pekerjaannya dan keinginan untuk mengganti dengan kegiatan lainnya (Ozler, 2012). Terdapat penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku *cyberloafing* diantaranya yaitu pertama yaitu penelitian Woon & Pee (2004) dimana menggunakan *Theory of Interpersonal Behavior* untuk menjelaskan perilaku penyalahgunaan internet di tempat kerja. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan dari berbagai jenis organisasi yang didominasi oleh karyawan berusia 21 hingga 39 tahun. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan sendiri yang disesuaikan dengan *Theory of Interpersonal Behavior* dan dalam penelitian ini perilaku *cyberloafing* didefinisikan sebagai penyalahgunaan internet di tempat kerja. Hasilnya menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif yang tinggi terhadap penyalahgunaan internet (Woon & Pee, 2004). Kedua yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Celik (2014) dimana subjeknya merupakan 213 akademisi di sebuah universitas di Turki yang diukur menggunakan 33 pertanyaan dari berbagai rentang usia dan jabatan. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan perilaku *cyberloafing* (Celik, 2014). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa dari kedua penelitian ini terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing*.

Namun terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak sama diantaranya yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Garret & Danziger (2008) yang respondennya merupakan karyawan di Amerika dari berbagai perusahaan atau organisasi berusia 18 hingga 79 tahun dengan umur rata rata sekitar 43 tahun. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel *cyberloafing* mengacu pada alat ukur Lim (2002) sedangkan untuk kepuasan kerja mengacu pada satu aitem yang dikembangkan (Quinn, Mangione, & Seashore, (1975) dan Quinn & Staines (1978) yaitu “Sekarang pikirkan tentang pekerjaanmu secara keseluruhan, apakah kamu puas dengan pekerjaanmu secara keseluruhan?”. Hasil menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kegiatan berseluncur pada *web* dan penggunaan *email* pribadi pada saat jam kerja (Garret & Danziger, 2008).

Terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja dan perilaku *cyberloafing*. Seperti Penelitian Vitak, Crouse, & LaRose (2011) yang respondennya merupakan 2314 karyawan baik pekerja *full time* maupun *part time* dan rata-rata usianya sekitar 46,5 tahun. Penelitian Vitak, Crouse, & LaRose (2011) menggunakan instrumen penelitian untuk perilaku *cyberloafing* dan kepuasan kerja mengacu pada alat ukur yang sama digunakan pada penelitian Garret & Danziger (2008). Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dalam memprediksi perilaku

*cyberloafing* secara kuantitas dan frekuensi terjadinya perilaku *cyberloafing*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan pada tahun 2014 dimana penelitian yang subjeknya merupakan karyawan *freelancer* atau karyawan yang waktu kerjanya banyak dilakukan di rumah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, untuk perilaku *cyberloafing* menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Lim & Chen (2012) yang diperluas dengan domain perilaku kontraproduktif dari Bennett & Robinson (2000) untuk memasukkan Internet penyalahgunaan saat bekerja jarak jauh dan kepuasan kerja diukur menggunakan 3 aitem yaitu “saya puas ketika melakukan *workshifting*”; “performa saya saat melakukan *workshifting* baik”; “saya merupakan pekerja yang baik ketika melakukan pekerjaan secara *remote*”. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku *cyberloafing* (O'Neill, Hambley, & Bercovich, 2014).

Disisi lain, terdapat anteseden atau faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* selain kepuasan kerja yang menarik untuk dikaji yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor level individu yang mungkin memberikan peran penting dalam membentuk perilaku penggunaan internet di tempat kerja dengan memberikan manfaat yang diharapkan (Ozler, 2012). Sebuah penelitian juga menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Garret & Danziger, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu anteseden terjadinya perilaku *cyberloafing*.



Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* memiliki hasil yang negatif secara signifikan diantaranya yaitu pertama, penelitian oleh Garret & Danziger (2008) yang respondennya merupakan karyawan *full time* maupun *part time* di Amerika yang memiliki rentang usia 18-79 tahun dan rata-rata usia sebesar 43 tahun. dimana instrumen yang digunakan pada variabel *cyberloafing* mengacu pada alat ukur Lim (2002) sedangkan untuk komitmen organisasi mengacu pada satu aitem yaitu “saya loyal terhadap organisasi saya”. Hasilnya menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi semakin rendah terlibat dengan aktivitas penggunaan internet secara pribadi di tempat kerja (Garret & Danziger, 2008).

Selain itu, terdapat penelitian pada tahun 2014 yang subjeknya merupakan 232 staf atau karyawan pada departemen lingkungan. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu pada variabel *cyberloafing* mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Henle and Blanchard (2008) dan pada variabel komitmen organisasi mengacu pada Meyer & Allen (1993). Hasilnya menyebutkan bahwa setiap dimensi komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan perilaku *cyberloafing* namun nilainya negatif sehingga memperoleh hubungan yang *inverse* atau terbalik (Niaei, Peidaei, & Nasiripour, 2014). Terdapat pula penelitian mengenai komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* di Indonesia. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra & Nurtjahjanti (2019) subjeknya merupakan pegawai di fakultas teknik Universitas Diponegoro. Alat

ukur yang digunakan pada variabel *cyberloafing* mengacu pada Mahatanankoon, Anandarajan, dan Igbaria (2004) dan pada variabel komitmen organisasi mengacu pada Meyer dan Allen (1997) hasilnya menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* (Putra & Nurtjahjanti, 2019). Namun terdapat pula penelitian yang memperoleh hasil positif, salah satunya adalah penelitian pada tahun 2017 yang subjeknya merupakan dosen di komunitas ekonomi ASEAN, alat ukur yang digunakan yaitu mengacu pada Lim (2002) dan Meyer dan lainnya (2002). Hasilnya menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku *cyberloafing* dengan koefisien *R square* sebesar 0.19 (Rahayuningsih & Putra, 2017).

Dari penjelasan mengenai penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan kajian lebih lanjut karena beberapa faktor. Pertama yaitu faktor instrumen atau alat ukur yang digunakan dimana pada penelitian sebelumnya untuk mengukur variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi menggunakan satu aitem secara keseluruhan. Pada penelitian ini, peneliti ingin lebih spesifik menggambarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dijelaskan dalam beberapa dimensi. Selanjutnya yaitu adanya perbedaan pada konteks dan karakteristik subjek dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada profesi tertentu misalnya dosen, akademisi, staff departemen lingkungan dan lainnya. Dalam penelitian ini peneliti ingin melakukan penelitian pada semua jenis bidang profesi dan organisasi dan mengacu pada salah satu generasi secara spesifik memiliki keterikatan dengan teknologi dalam melakukan aktivitasnya

yaitu generasi Y. Generasi Y atau yang disebut dengan generasi milenial adalah generasi yang memiliki rentang angka kelahiran dari 1980 – 2000 (Meier, Austin, Crocker, & Austin, 2010). Selain itu, pada penelitian sebelumnya rata-rata usia subjek sekitar 43-46 tahun dalam hal ini individu yang memiliki usia tersebut termasuk dalam generasi X dan sebuah penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang usianya muda memiliki kecenderungan untuk menjadikan internet sebagai kebiasaan dan melakukan penyalahgunaan terhadap internet pada saat bekerja (Ugrin, Pearson, & Odom, 2007).

### **1.3 Batasan Masalah**

Terdapat batasan-batasan dalam penelitian ini agar penelitian ini fokus dan tidak menyimpang dari masalah yang diangkat. Peneliti membatasi penelitian ini pada pengertian *cyberloafing*, kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan karyawan generasi Y.

#### **1.3.1 Cyberloafing**

*Cyberloafing* merupakan tindakan sukarela karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk berselancar pada website yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan mengakses email untuk kepentingan pribadi (Lim, Teo, & Loo, 2000).

#### **1.3.2 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang timbul dari penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Luthans, 2005 dalam Rahmadia, 2016).

### 1.3.3 Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis atau *mind-set* yang menghubungkan antara karyawan dan organisasi (Meyer & Allen, 1991).

### 1.3.4 Generasi Y

Generasi Y atau yang disebut dengan generasi milenial adalah generasi yang memiliki rentang angka kelahiran dari 1980 – 2000 (Meier, Austin, Crocker, & Austin, 2010).

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, peneliti menyimpulkan beberapa rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Y.
2. Apakah terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Y.
3. Apakah terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Y.

## 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Y.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat secara teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan teoritis terkait perilaku *cyberloafing*.
2. Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan pemahaman terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada konteks karyawan generasi Y.
3. Penelitian ini diharapkan memberikan sudut pandang atau perspektif baru untuk penelitian selanjutnya terkait perilaku *cyberloafing*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

### **1.6.2 Manfaat secara praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada perusahaan terkait dengan penelitian mengenai *cyberloafing* pada generasi Y dan dalam hubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi para karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan peraturan yang tepat terkait dengan perilaku *cyberloafing* pada para karyawan, utamanya yang terjadi pada generasi Y.