

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan munculnya internet dan berbagai macam teknologi yang menunjang komunikasi berdampak pada sistem pekerjaan. Salah satu dampak yang terjadi adalah munculnya sistem kerja baru yang disebut dengan *remote working*. *Remote working* merupakan sistem kerja yang sudah ada di Amerika Serikat sejak tahun 1970-an, hanya saja ketika itu istilah yang digunakan adalah *Telecommuting*. Istilah *telecommuting* ini pertama kali diperkenalkan oleh Jack Nilles, seorang karyawan NASA bagian sistem komunikasi. Ketika itu dia memulai proyek kecil untuk menerapkan konsep ini kepada 30 karyawan NASA (Hering, 2015). Proyek ini dilakukan karena pada saat itu banyak warga Amerika Serikat yang mengalami kemacetan dan naiknya harga minyak akibat embargo dari OPEC (*Organization of the Petroleum Exporting Countries*). Perlu diketahui bahwa embargo yang dilakukan OPEC terhadap Amerika Serikat dikarenakan pada saat itu Amerika Serikat mendukung Israel pada saat perang Yom Kippur terjadi di Timur Tengah (Utama, 2016). Proyek yang dilakukan oleh Jack Nilles ini dipublikasikan di Bukunya yang berjudul "*The Telecommunications-Transportation Trade-off*". Berawal dari proyek kecil ini, kemudian banyak perusahaan lain yang mengadopsi sistem kerja ini, contohnya pada tahun 1980-an perusahaan retail asal Amerika Serikat mulai mengizinkan *customer service* nya untuk bekerja dari rumah (Hering, 2015).

Isu polusi adalah faktor yang paling besar atas kemunculan model kerja jarak jauh atau *remote working*. Sehingga pada tahun 1990, muncul undang-undang yang mengajurkan perusahaan di Amerika Serikat menawarkan model kerja ini agar tercipta udara yang bersih. Dampaknya pada tahun 1994 perusahaan telekomunikasi AT&T menawarkan model kerja ini kepada karyawannya sehingga menyita perhatian publik Amerika Serikat bahwa model kerja ini sudah selayaknya diterapkan (Hering, 2015).

Puncaknya pada tahun 2010, Presiden Amerika Serikat Barrack Obama mengeluarkan undang-undang khusus yang mengatur model kerja ini dengan tujuan para pekerjanya mendapatkan jaminan yang sama seperti pekerja pada umumnya (Toptal, 2018). Berdasarkan survei dari Global Workplace Analytic menunjukkan bahwa hampir 4 juta orang di Amerika Serikat bekerja dari rumah secara *part-time* pada tahun 2015 (Global Workplace Analytics, 2017). Di kawasan Asia sendiri hanya kurang dari 9% perusahaan yang tidak mengizinkan karyawannya bekerja dari jarak jauh (Zeng, 2019). Bahkan saat ini ada *website* khusus yang bernama www.remote.co, dimana *website* ini menyediakan beragam informasi mengenai *remote working* termasuk menyediakan lowongan pekerjaan yang bisa dilakukan dari jarak jauh.

Pada tahun 2011, Lembaga riset pasar Ipsos melakukan survei mengenai frekuensi pekerja melakukan *telecommuting*. Survei dilakukan di 24 negara termasuk Indonesia, dengan total responden di Indonesia yang mengisi survey sekitar 500 orang. Hasil survei menunjukkan bahwa persentase jumlah *telecommuter* di Indonesia sebesar 71% (sekitar 355 orang) dan 16% diantaranya

setiap hari melakukan pekerjaannya dari rumah, dan 22% menyatakan dalam satu minggu mereka bekerja dari jarak jauh sebanyak satu kali (Ipsos, 2011). Saat ini masyarakat Indonesia telah memiliki pengalaman bekerja jarak jauh ketika terjadi wabah virus corona karena sistem kerja ini menjadi alternatif solusi yang dipilih oleh pemerintah Indonesia untuk menekan penyebaran virus. Sebanyak kurang lebih 974 perusahaan di Jakarta memberlakukan kerja dari rumah (*work from home*) kepada karyawannya semenjak bertambahnya pasien yang terjangkit Covid-19 (Jelita, 2020).

Remote working adalah model kerja yang dilakukan karyawan dimana mereka menyelesaikan sebagian atau keseluruhan tugasnya terpisah dari area kantor perusahaan dengan memanfaatkan media elektronik (Baruch, 2001). Beberapa istilah yang digunakan oleh peneliti adalah *telework*, *telecommuting*, *virtual work*, *home-based teleworking*, *mobile telework*, dan *remote work* (Nilles, 1997). *Remote worker* memiliki perbedaan dengan *freelancer*, dimana letak perbedaannya adalah apabila *remote worker* terikat dengan satu perusahaan seperti karyawan pada umumnya, hanya saja tidak perlu hadir ke kantor sedangkan *freelancer* tidak memiliki kontrak yang tetap dengan satu perusahaan, karena pekerjaan yang dilakukan berdasarkan masa berakhirnya proyek yang disetujui antara *freelancer* dengan klien, setelah itu *freelancer* berhak untuk mencari klien yang berbeda (Freelancinggig.com, 2016).

Ada beberapa tipe *remote working* yaitu berdasarkan tempat dimana pekerjaan dilakukan (*where?*), durasi waktu untuk melakukan *remote working* (*how often?*) dan kapan *remote working* dilakukan, apakah di jam kerja pada umumnya

atau di luar itu (*when?*) (Nakrošienė dkk., 2018). Berdasarkan tempat yang digunakan, *remote working* dibedakan menjadi empat macam, yaitu *multi-site remote work*, *work from home*, dan *mobile remote work* (Huws, 1997 dalam Nakrošienė dkk., 2018). Jika dibedakan berdasarkan durasi waktu yang dialokasikan, *remote working* dibedakan menjadi dua yaitu *full-time remote worker* dan *part-time remote worker* (Gajendran & Harrison, 2007). *Full-time remote worker* adalah pekerja sepanjang jam kerjanya menyelesaikan tugas di tempat yang terpisah dari kantornya bekerja sedangkan *part-time remote worker* adalah seorang pekerja yang sebagian pekerjaannya dilakukan di kantor dan di waktu yang lain melakukan pekerjaannya di luar area kantor (Nakrošienė dkk., 2018).

Karakteristik yang terakhir yaitu kapan seseorang melakukan *remote working* dibedakan menjadi dua yaitu pada saat jam kerja normal (9 pagi sampai 5 sore) dan diluar jam kerja normal (*non-traditional work hours*) (Golden, 2012). *Remote worker* yang bekerja di luar jam kerja normal adalah mereka yang bekerja beberapa hari (contoh: dari hari senin sampai Kamis) di jam reguler, namun tetap bekerja di malam hari atau akhir pekan untuk mengganti jam kerja reguler yang tidak dia lakukan (Zeytinoglu dkk., 2009).

Besarnya jumlah pekerja *remote working* tidak terlepas dari manfaat yang didapatkan baik oleh perusahaan maupun karyawan yang melakukannya. Jika dilihat dari sudut pandang perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah memungkinkan perusahaan untuk merekrut karyawan dengan kriteria yang terbaik (Lupton & Haynes, 2000), menekan biaya pengeluaran perusahaan (Bibby, 2019), dan menaikkan produktivitas (Bailey & Kurland, 2002; Fonner & Roloff, 2010;

Martínez-Sánchez dkk., 2006). Sedangkan untuk karyawan, manfaat yang mereka dapatkan adalah memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada *non-remote worker* (Gajendran & Harrison, 2007; Smith dkk., 2015), karyawan memiliki *work and life balance* karena memiliki fleksibilitas dalam melakukan pekerjaannya (Coenen & Kok, 2014; Kossek dkk., 2015), mengurangi komunikasi informal (Khalifa and Davison, 2000), menaikkan komitmen terhadap organisasi (Collins dkk., 2016; Felstead & Henseke, 2017; Martin & MacDonnell, 2012), memiliki waktu luang yang lebih banyak dengan keluarga (Ammons & Markham, 2004; Johnson dkk., 2007), memangkas waktu perjalanan menuju kantor (Tremblay & Thomsin, 2012), membuka lapangan pekerjaan bagi perempuan yang memiliki tanggungan anak dan orang tua yang harus dirawat di rumah (Morgan & Morgan, 2004), bahkan *remote working* membantu mengurangi polusi udara (Handy & Mokhtarian, 1996; Kowalski & Swanson, 2005).

Meskipun banyak manfaat yang didapatkan dari *remote working*, ada risiko yang harus dihadapi baik oleh perusahaan maupun karyawan. Bagi karyawan, risiko menjadi *remote worker* adalah merasa kesepian dan terisolasi karena tidak adanya tatap muka antar rekan kerja dan tidak adanya tempat berbagi cerita (Mann & Holdsworth, 2003), kehilangan *sense of belonging* terhadap perusahaan yang berdampak pada komitmen organisasi (Morganson dkk., 2010), *presenteeism* atau harus tetap bekerja walaupun dalam keadaan sakit (Mann & Holdsworth, 2003), batasan peran di keluarga dan pekerjaan menjadi tidak jelas (Standen dkk., 1999), karyawan merasa tidak didukung oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan hambatan yang paling utama adalah kesulitan dalam hal manajemen dan

mengembangkan perasaan saling percaya antara *supervisor* dengan karyawan (Lupton & Haynes, 2000).

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa disatu sisi *remote working* berdampak positif pada komitmen organisasi, namun disisi lain dapat berdampak negatif pada komitmen organisasi. *Remote working* dapat berdampak positif terhadap komitmen organisasi karena fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada menyebabkan karyawan merasakan *work-life balance* sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Felstead & Henseke, 2017). Namun, kurangnya komitmen organisasi di kalangan *remote worker* dapat dipicu dari hambatan komunikasi yang mereka alami akibat terpisahnya lokasi kerja dengan atasan sehingga menuntut mereka untuk berkomunikasi melalui teknologi komunikasi (Morganson dkk., 2010). Risiko berkomunikasi melalui media elektronik adalah terjadi kesalahpahaman dalam menginterpretasikan pesan yang disampaikan karena minimnya isyarat non-verbal (Venter, 2017 dalam Venter, 2019).

Kepercayaan diantara karyawan dengan *supervisor* dalam konteks *remote working* ini menjadi krusial karena aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak terpantau secara langsung. Akibatnya, pada saat tidak ada *supervisor* atau rekan kerja yang mengawasi, *remote worker* berpotensi untuk melakukan sesuatu yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di saat jam kerja atau disebut dengan *cyberloafing* (O'Neill, Hambley, & Bercovich, 2014).

Cyberloafing adalah perilaku memanfaatkan fasilitas teknologi dari perusahaan untuk melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan

di saat jam kerja berlangsung (Lim, 2002). Beberapa hal yang memengaruhi seseorang melakukan *cyberloafing* yaitu rendahnya pengendalian diri (Wagner dkk., 2012), rendahnya *job involvement* seseorang, *attitude towards cyberloafing*, rendahnya motivasi dalam bekerja, norma dalam suatu organisasi (Lieberman dkk., 2011), kebiasaan seseorang (Koay dkk., 2017), lari dari tanggungjawab (Lee dkk., 2007), kepribadian karyawan (O'Neill, Hambley, & Bercovich, 2014; O'Neill, Hambley, & Chatellier, 2014), *job burnout* (Aghaz & Sheikh, 2016), karakteristik pekerjaan (Vitak dkk., 2011), kecanduan internet (J. V. Chen dkk., 2008), *private demand* yang tinggi (König & Caner De La Guardia, 2014), ada atau tidaknya hukuman bagi pelaku *cyberloafing* (De Lara dkk., 2006), dan ketiadaan sistem yang mengawasi perilaku *cyberloafing* (Henle dkk., 2009).

Perusahaan menaruh perhatian khusus pada fenomena *cyberloafing* dikarenakan menurut studi dari (Strozniak, 2013) menunjukkan bahwa ketika komputer karyawan terkoneksi dengan internet, 60-80% waktu kerja mereka dihabiskan untuk melakukan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hasil penelitian lain menyebutkan rentang waktu karyawan dalam melakukan *cyberloafing* berkisar dari 3 jam/minggu (Greenfield & Davis, 2002) sampai 2,5 jam per hari (Mills dkk., 2001). Oleh sebab itu perilaku ini bisa berdampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Kerugian yang dialami perusahaan akibat *cyberloafing* adalah berkurangnya produktivitas (Conlin, 2000; Griffiths, 2003; Lim, 2002), finansial (Block, 2001), mengurangi loyalitas pelanggan (Phillips, 1999 dalam Chen dkk., 2008), merusak reputasi perusahaan apabila *cyberloafing* yang dilakukan berkaitan

dengan pornografi (Canaan Messarra dkk., 2011), dan fasilitas yang diberikan perusahaan rentan terkena virus (Lieberman dkk., 2011). Sedangkan bagi karyawan, dampak yang dirasakan adalah buruknya manajemen waktu (Lim & Teo, 2005), penyelesaian tugas menjadi tertunda (Lavoie & Pychyl, 2001; Sipior & Ward, 2002), memicu *turnover* dan ketidakpuasan kerja (Weatherbee, 2010), serta mengurangi konsentrasi dan komitmen organisasi (Sheikh dkk., 2015).

Dalam menanggapi fenomena *cyberloafing* ini, perusahaan memiliki respon yang berbeda, sebagian ada yang menoleransi dan sebagian yang lain membuat kebijakan khusus agar perusahaan tidak dirugikan (Mastrangelo dkk., 2003 dalam De Lara, Tacoronte, & Ding, 2006). Bagi perusahaan yang melihat *cyberloafing* sebagai perilaku yang destruktif, mereka akan mengatasinya dengan cara memblokir situs-situs tertentu dan memberikan hukuman bagi pelakunya (Urbaczewski & Jessup, 2002), melaksanakan kebijakan mengenai penggunaan internet (Moody & Siponen, 2013; Siau dkk., 2002), melarang di jam-jam tertentu untuk melakukan *cyberloafing* (Canaan Messarra dkk., 2011). Namun menerapkan sistem untuk memantau aktivitas karyawan bukanlah solusi yang efektif untuk mengatasi *cyberloafing* (De Lara dkk., 2006), hal ini menyangkut aspek privasi dari masing-masing karyawan (Alder dkk., 2008).

Bagi perusahaan yang menoleransi *cyberloafing*, hal tersebut dilakukan karena pada tingkat tertentu *cyberloafing* mampu menurunkan stress kerja, melepaskan karyawan dari kebosanan dan kelelahan, membuat karyawan lebih bahagia, memicu seseorang untuk kreatif dan puas terhadap pekerjaan, serta sebagai sarana hiburan bagi karyawan (Eastin dkk., 2007; Oravec, 2002; Reinecke, 2009;

Stanton, 2002). Sehingga perusahaan hanya perlu mengatur porsi yang tepat bagi karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Bahkan aktivitas *minor cyberloafing* bisa menjadi sarana bagi karyawan untuk berinovasi (Derin & Gökçe, 2016).

Seperti yang sudah dijelaskan di awal bahwa salah satu faktor yang memengaruhi terjadinya perilaku *cyberloafing* adalah faktor kepribadian (O'Neill, Hambley, & Bercovich, 2014) dan rendahnya pengendalian diri (*self-regulation*) seseorang (Wagner dkk., 2012). Kepribadian merupakan sesuatu yang membedakan antar individu dalam hal berpikir, merasakan emosi dan berperilaku (Rooy dkk., 2005) serta sifatnya yang konsisten sepanjang waktu (Buss, 1991). Kepribadian terbentuk dari beberapa *trait*. Salah satu jenis *trait* yang menyusun kepribadian adalah *emotional stability*. *Emotional stability* adalah *trait* yang memiliki karakteristik tidak mudah khawatir dan merasa tenang sehingga mampu menyelesaikan permasalahan, dan menyesuaikan diri ketika dalam situasi yang tidak baik (Mohamed dkk., 2016). Individu yang memiliki tingkat *emotional stability* yang rendah akan cenderung melakukan *avoidance-based coping* pada saat terjadi masalah (Cullen MJ, Sackett PR., 2003 dalam Mohamed dkk., 2016) dan salah satu bentuk *avoidance-based coping* adalah melakukan aktivitas di luar pekerjaannya seperti *cyberloafing*.

Selain *trait*, regulasi diri juga dapat menjadi prediktor terjadinya perilaku kontraproduktif seperti *cyberloafing*. *Self-regulation* adalah sebuah proses dimana seseorang mengubah respon atas apa yang terjadi pada dirinya sesuai dengan standar sosial (Baumeister & Vohs, 2016). Standar sosial yang dimaksud adalah gagasan mengenai apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di

dalamnya adalah moral, nilai, norma, aturan, tujuan, dan ekspektasi (Baumeister & Vohs, 2016).

Wagner dkk. (2012) menggunakan pendekatan *ego depletion model of self-regulation* untuk menjelaskan terjadinya *cyberloafing*, yaitu ketika seseorang kehabisan energi untuk fokus pada pekerjaannya menyebabkan seseorang berkeinginan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaannya. *Ego depletion* adalah berkurangnya sumber daya seseorang untuk mengendalikan dirinya (Baumeister & Vohs, 2016). Hal ini didukung oleh penjelasan dari (Baumeister, 1999 dalam Wagner dkk., 2012) yaitu seseorang yang menggunakan energinya untuk fokus pada suatu pekerjaan tertentu, cenderung menunjukkan pengendalian diri yang rendah ketika mengerjakan tugas berikutnya.

Selain berdasarkan bukti penelitian sebelumnya mengenai keterkaitan antara *emotional stability* dan *self-regulation* terhadap *cyberloafing*, penentuan kedua variabel independen tersebut dipilih penulis atas dasar saran dari penelitian sebelumnya (O'Neill, Hambley, & Chatellier, 2014) yang menyebutkan bahwa aspek kepribadian seperti *emotional stability* dan *self-regulation* bisa dijadikan pengontrol dari dalam diri karyawan agar dapat kembali fokus bekerja setelah beberapa saat melakukan *cyberloafing*.

1.2 Identifikasi Masalah

Profesi *remote worker* merupakan salah satu jenis profesi yang tergolong baru di Indonesia, hal ini terlihat dari belum tersedianya data terkini mengenai jumlah perusahaan yang menerapkan sistem kerja ini. Namun, tren kerja jarak jauh sudah mulai mendapat perhatian dari pemerintah Indonesia. Per 1 Januari 2020

sebanyak 1000 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Nasional khususnya yang mengisi jabatan fungsional dapat bekerja dari rumah (Hartomo, 2019). Menurut Kepala Bapennas Suharso Monoarfa, ada dua alasan sistem kerja dari rumah diberlakukan di lingkungan Bapennas. Pertama, adanya pemindahan ibu kota negara dari Jakarta ke Kalimantan sehingga dengan sistem kerja yang baru ini, kinerja pemerintahan tetap berjalan. Kedua, pergeseran budaya pada generasi Z yang cenderung menyelesaikan pekerjaan sambil berlibur. Menurut Suharso, selama target pekerjaannya dapat terselesaikan, ASN layak untuk diizinkan bekerja dari rumah (Hartomo, 2019).

Selain itu, hal lain yang menjadi pertimbangan perusahaan untuk memberlakukan kerja jarak jauh kepada karyawannya adalah untuk menghindari kemacetan yang biasa terjadi di kota besar. Salah satu contohnya adalah kerugian yang dialami oleh negara akibat kemacetan yang terjadi di Jakarta dan sekitarnya mencapai 100 Triliyun per tahun. Kerugian ini berasal dari pengiriman barang menjadi lebih lama, konsumsi BBM menjadi lebih boros, produktivitas pekerja menurun karena tenaga dan waktu sudah terkuras akibat kemacetan di jalan raya (Hamdani, 2020).

Sistem kerja jarak jauh (*remote working*) sudah terbukti memberikan dampak positif terhadap individu, organisasi, maupun sosial seperti hemat waktu dan biaya perjalanan, produktivitas kerja meningkat, mengurangi absensi dan keterlambatan, mengurangi kemacetan dan kerusakan lingkungan (Harpaz, 2002). Namun, disisi lain terdapat risiko yang harus dihadapi ketika sistem kerja jarak jauh diberlakukan di suatu perusahaan. Beberapa risiko diantaranya karyawan akan

merasa terisolasi karena tidak adanya tatap muka antar pekerja (Ward, 2001), apabila seseorang menyelesaikan pekerjaannya dari rumah, maka orang tersebut mengalami stres yang lebih tinggi karena tidak adanya batasan antara pekerjaan rumah tangga dengan pekerjaan kantor (Harpaz, 2002; Ward, 2001), dan risiko karyawan melakukan aktivitas di luar pekerjaannya seperti perilaku *cyberloafing* karena tidak adanya rekan kerja atau atasan yang mengawasi (O'Neill, Hambley, & Bercovich, 2014).

Salah satu risiko yang penting untuk mendapat perhatian adalah potensi karyawan melakukan *cyberloafing* ketika bekerja jarak jauh. *Cyberloafing* terbukti memberikan dampak negatif terhadap perusahaan seperti berkurangnya produktivitas (Conlin, 2000; Griffiths, 2003; Lim, 2002), finansial (Block, 2001), mengurangi loyalitas pelanggan (Phillips, 1999 dalam Chen dkk., 2008), merusak reputasi perusahaan apabila *cyberloafing* yang dilakukan berkaitan dengan pornografi (Canaan Messarra dkk., 2011). Maka dari itu penting untuk meminimalisir perilaku *cyberloafing* pada karyawan ketika mereka bekerja secara jarak jauh.

Ketidakhadiran rekan kerja dan juga atasan menuntut pekerja jarak jauh untuk menyelesaikan secara mandiri apabila terdapat hambatan dalam pekerjaan. Tidak adanya rekan kerja yang bisa dijadikan tempat untuk berbagi cerita mengenai permasalahan pekerjaan berdampak pada stabilitas emosi individu. Memiliki stabilitas emosi dalam bekerja berperan penting pada kepuasan kerja, produktivitas, inovasi, komitmen, dan penyelesaian tugas (Cherniss, 2001 dalam Oriarewo dkk., 2018). Ketika seseorang memiliki emosi yang stabil, maka dia akan cenderung

berperilaku tenang, bersikukuh, puas diri dan percaya diri (McCrae & Costa, 2003 dalam Liu & Yu, 2019).

Menurut studi dari Jia dkk (2013) menunjukkan bahwa stabilitas emosi berhubungan negatif dengan perilaku *cyberloafing*. Seseorang yang memiliki emosi yang stabil akan merasa puas dengan pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang baik sehingga cenderung tidak melakukan perilaku kontraproduktif seperti *cyberloafing*. Selain itu berdasarkan hasil penelitian Ahmad dkk (2017) stabilitas emosi dapat mencegah seseorang dari perilaku kontraproduktif akibat stres kerja.

Selain itu penyebab karyawan melakukan *cyberloafing* pada saat bekerja adalah rendahnya pengendalian diri (Wagner dkk., 2012). Di dalam penelitiannya, (Wagner dkk., 2012) menjelaskan bahwa untuk bisa mengendalikan diri individu membutuhkan sumber daya (*resources*). Sumber daya yang dimiliki ini lambat laun semakin berkurang seiring dengan padatnya aktivitas yang dilakukan. Untuk bisa mengembalikan sumber daya tersebut, individu harus memiliki kualitas tidur yang baik, sehingga mampu mengendalikan diri untuk tidak melakukan aktivitas kontraproduktif seperti *cyberloafing*.

Penjelasan tersebut sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Lanaj dkk (2014) bahwa karyawan yang berinteraksi dengan pekerjaannya di malam hari melalui *smartphone* memengaruhi kontrol diri mereka keesokan harinya di tempat kerja. Hal ini terjadi karena pada saat seseorang berinteraksi dengan *smartphone* di malam hari, berpengaruh pada kualitas tidur sehingga berdampak pada sumber daya (*resources*) mereka untuk bisa fokus dan terikat pada pekerjaan di keesokan harinya.

Regulasi diri dan stabilitas emosi keduanya memiliki hubungan yang negatif terhadap perilaku *cyberloafing* (Jia dkk., 2013; Prasad dkk., 2010; Restubog dkk., 2011) yang mana ketika karyawan memiliki regulasi diri dan stabilitas emosi yang rendah, maka hal ini akan menuntun pada perilaku *cyberloafing*.

Penelitian sebelumnya belum banyak meneliti pada populasi pekerja jarak jauh (*remote worker*). Terkait dengan perilaku *cyberloafing* pada konteks *remote worker*, hasil penelitian dari O'Neill, Hambley, & Bercovich (2014) menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian neurotis tidak berhubungan positif dengan perilaku *cyberloafing*. Pada penelitian ini, penulis ingin meneliti kembali perilaku *cyberloafing* pada pekerja jarak jauh (*remote worker*) dengan menambahkan variabel bebas (X) yaitu tingkat regulasi diri individu. Selain itu, sistem kerja jarak jauh (*remote working*) mulai mendapat perhatian dari pemerintah Indonesia yang dapat diprediksikan sistem kerja ini akan semakin banyak diadopsi oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Oleh karenanya penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah regulasi diri dan stabilitas emosi memiliki pengaruh pada perilaku *cyberloafing* pada pekerja jarak jauh (*remote worker*).

1.3 Batasan Masalah

Agar hasil penelitian ini nantinya lebih berfokus dan dapat menjawab pertanyaan penelitian dengan efektif, maka dibuat pembatasan masalah berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya. Adapun batasan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1.3.1 *Cyberloafing*

Perilaku sadar yang dilakukan karyawan untuk mengakses situs di internet, menerima, dan mengirim *e-mail* pada saat jam kerja berlangsung menggunakan jaringan internet yang disediakan perusahaan (Lim, 2002). Namun, pada penelitian ini tidak hanya terbatas pada *cyberloafing* yang dilakukan menggunakan jaringan internet yang disediakan perusahaan, melainkan jaringan internet milik pribadi juga termasuk di dalamnya (Mercado dkk., 2017).

1.3.2 *Emotional Stability*

Emotional Stability adalah salah satu sifat kepribadian pada diri individu yang ditandai dengan perasaan tenang, santai, dan stabil (Goldberg, 1990 dalam Larsen & Buss, 2017).

1.3.3 *Self-Regulation*

Self-Regulation didefinisikan sebagai kemampuan untuk bertindak sesuai rencana tanpa adanya imbalan yang diberikan (Brown dkk., 1999).

1.3.4 *Remote worker*

Pekerja suatu perusahaan yang menyelesaikan pekerjaannya di lokasi yang berbeda dengan lokasi dimana tempat perusahaan tersebut berada, dan menggunakan teknologi komunikasi untuk mengoordinasikan pekerjaan yang sedang dilakukan (Illegems & Verbeke, 2004 dalam Suarlan, 2017).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel *emotional stability* dan *self-regulation* berpengaruh simultan secara signifikan terhadap *Cyberloafing* pada *Remote Worker*.
2. Apakah variabel *emotional stability* berpengaruh secara signifikan terhadap *Cyberloafing* pada *Remote Worker*.
3. Apakah variabel *self-regulation* berpengaruh secara signifikan terhadap *Cyberloafing* pada *Remote Worker*.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel *emotional stability* dan *self-regulation* terhadap *cyberloafing* pada *Remote Worker*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat mengisi *gap* penelitian mengenai perilaku *cyberloafing* khususnya pada konteks *remote worker*. Seiring dengan munculnya *remote worker* di Indonesia, diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait *remote worker* atau *cyberloafing*.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan yang akan menerapkan model kerja *remote working*, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mempertimbangkan aspek kepribadian ketika akan merekrut *remote worker*.