

Perilaku Cyberloafing Dapat Menimbulkan Prokrastinasi Kerja yang Membahayakan Perusahaan

Yosie Okta Santoso ¹, Doddy Hendro Wibowo ²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

Email: ¹ yosieok10@gmail.com, ² doddy.wibowo@uksw.edu

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 25/10/2022

Revisi 02/11/2022

Diterima 25/11/2022

Keyword:

Cyberloafing;

Work Procrastination;

Employees

ABSTRACT

This study aimed to answer the correlation between cyberloafing and work procrastination on employees of PT. X in Jakarta. Researchers used a saturated sampling technique with a total population of 62 employees of PT. X in Jakarta. Data were analyzed using product moment correlation from Spearman. There are two scales used in this study, the cyberloafing scale and the work procrastination scale. The results showed a correlation of 0.586 ($p < 0.05$), means that there was a strong and positive significant relationship between cyberloafing and work procrastination on employees of PT. X in Jakarta. The positive correlation obtained in this study means that the higher the cyberloafing, the higher the work procrastination. On the other hand, the lower the cyberloafing, the lower the work procrastination. The results of this study can be a reference for companies to be aware of the responsibilities that must be carried out as staff and use the internet during working hours, so that work procrastination can also decrease because employees can work effectively and efficiently for the sustainability of a company or organization.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tentang adanya hubungan antara hubungan cyberloafing dan prokrastinasi kerja pada karyawan PT. X di Jakarta. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dengan total populasi 62 karyawan PT. X di Jakarta. Metode analisis data menggunakan korelasi product moment dari Spearman. Ada dua skala yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu skala cyberloafing dan skala prokrastinasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,586 ($p < 0.05$), yang berarti ada hubungan signifikan kuat dan positif antara cyberloafing dan prokrastinasi kerja pada karyawan PT. X di Jakarta. Korelasi positif yang didapatkan dalam penelitian ini mengartikan semakin tinggi cyberloafing, akan semakin tinggi juga prokrastinasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah cyberloafing, maka akan semakin rendah juga prokrastinasi kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi para perusahaan untuk dapat menyadarkan tanggung jawab yang harus dilakukan sebagai staf dan penggunaan internet selama jam kerja, sehingga prokrastinasi kerja juga dapat menurun sebab karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi.

Kata Kunci

Cyberloafing;
Prokrastinasi kerja;
Karyawan

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Yosie Okta Santoso

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

Email: yosieok10@gmail.com



LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah unsur yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk memajukan organisasi, pengembangan kinerja individu atau karyawan akan selalu dibutuhkan untuk mempercepat dan memudahkan pekerjaan dan salah satunya adalah teknologi atau internet (Harsono et al., 2014). Internet telah membantu banyak perusahaan dalam memajukan usaha yang dijalankan. Dengan adanya internet, individu atau karyawan tentunya dapat meningkatkan efektivitas dan lebih inovatif dalam bekerja (Garrett & Danziger, 2008). Sebagai karyawan, tentunya dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, reliabel, dan akurat (Puji Astuti & Dharmadiaksa, 2022). Namun, hal yang menjadi permasalahan adalah ketika individu tersebut menyalahgunakan tujuan dari internet yang difasilitasi tersebut saat jam kerja.

Keberadaan teknologi dan informasi yang mudah diakses menyebabkan campuran umum pengguna internet dengan tujuan pribadi dan bisnis di tempat kerja (Glassman et al., 2015). Karakteristik individu yang menggunakan internet tanpa adanya kaitan dengan tugas pekerjaan merupakan aspek penting dari studi dampak teknologi informasi dan komunikasi (Garrett & Danziger, 2008). Internet sering kali digambarkan sebagai hal yang menarik dan juga menghibur, dengan demikian dianggap sebagai *distracter* yang mudah untuk melakukan prokrastinasi atau penundaan (Greenfield & Davis, 2002).

Persepsi individu yang menganggap internet membawa keuntungan dalam pekerjaan membuat individu tersebut cenderung melakukannya *cyberloafing* (Vitak et al., 2011). Saat menyelesaikan tugas yang memerlukan internet, adanya gangguan dalam bentuk notifikasi ataupun hyperlink yang berkedip menimbulkan godaan bagi individu dan mengurangi fokus. Akhirnya, mudah bagi individu untuk tetap yakin bisa menyelesaikan tugas karena tidak bergerak dari meja kerjanya

tanpa menyadari melakukan *cyberloafing* (Lavoie dalam Filasufiah, 2020).

Karyawan yang menghargai waktu akan mampu melakukan pekerjaannya secara efisien. Setiap karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan dibagi menjadi dua macam, yaitu ada yang ingin segera menyelesaikan tugasnya, dan ada yang jika diberi pekerjaan oleh atasannya hanya ditaruh diatas meja dan lebih memilih pada aktifitas lain yang tidak terkait dengan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk (Fernando et al., 2021). Penundaan pekerjaan tersebut biasanya disebut juga dengan prokrastinasi.

Ghufro dan Risnawati (2012) mendefinisikan prokrastinasi sebagai perilaku yang tidak menghargai waktu yang ada dan mempunyai kecenderungan untuk menunda dalam penyelesaian pekerjaan. Ferrari (1995) juga menyebutkan prokrastinasi kerja merupakan perilaku atau tindakan yang menunda secara sengaja dan berulang-ulang yang biasanya dilakukan pada tugas kantor, untuk melakukan aktifitas yang lain. Pola perilaku prokrastinasi kerja juga dapat meningkat dikarenakan kejenuhan kerja atau kebosanan terhadap pekerjaannya (Muslimin, 2013).

Metin et al. (2016) menyebutkan ada dua dimensi dalam prokrastinasi kerja, yaitu *soldiering* dimana individu atau seorang karyawan memiliki etika atau identitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan memiliki tanggung jawab yang rendah akan tugasnya, dan *cyberslacking* dimana individu lebih memilih untuk melihat hiburan yang ada di internet seperti membaca blog, berita, dll. daripada mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

Adanya penundaan yang menyebabkan keterlambatan dan tidak tercapainya target penjualan tersebut dapat menempatkan perusahaan pada situasi yang berbahaya jika terjadi secara terus-menerus. Lavoie & Pynchyl (dalam Filasufiah, 2020) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi prokrastinasi kerja adalah penyalahgunaan internet yang tidak

memiliki kaitan dengan pekerjaan, atau sebutan lainnya *cyberloafing*.

Peneliti menemukan fenomena serupa terjadi di PT. X, yang merupakan perusahaan swasta dan bergerak di bidang penjualan berbagai produk penunjang konektivitas dan jaringan yang komprehensif. Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan pada tanggal 8 November 2021 terhadap 5 karyawan PT. X dengan menggunakan *google form* melalui *perantara human resource department (HRD)* dan wawancara singkat terhadap HRD di organisasi tersebut, didapatkan hasil bahwa beberapa rekan kerja atau yang bersangkutan pernah mengalami penundaan pekerjaan atau tidak tercapainya target yang diberikan oleh atasan, sehingga terkena dampak dari hal tersebut (penurunan gaji dan terkena teguran). HRD PT. X juga menyebutkan adanya kebijakan dari perusahaan seperti sebagian karyawan (satpam, OB, kurir, dan kolektor) tidak bekerja dengan komputer. Staf admin yang bekerja dengan komputer pun dibatasi akses internetnya, hanya untuk kepentingan e-mail koresponden saja, tidak diberikan akses penuh.

Cyberloafing dalam beberapa kondisi dapat menimbulkan dampak positif antara lain sebagai rekreasi bagi karyawan, menghilangkan kebosanan dan kelelahan, mendorong pembelajaran pada kemampuan baru dan kreativitas, sebagai hiburan serta menyeimbangkan antara waktu kerja dengan aktivitas diluar pekerjaan (Beri & Anand, 2020). Akan tetapi, jika dilakukan tanpa kontrol yang baik justru akan menimbulkan dampak negatif seperti menurunkan performa kerja, hilangnya produktivitas, serta prokrastinasi yang dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja pada karyawan. (Beri & Anand, 2020)

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat diasumsikan bahwa *cyberloafing* bisa menjadi faktor yang menimbulkan perilaku individu untuk melakukan penundaan pada tugas-tugas yang seharusnya dikerjakan. Prokrastinasi bisa berdampak pada gaji yang menurun, pengangguran, hingga berpengaruh pada hubungan profesional individu di tempat kerja

(Nguyen et al., 2013). Adapun dampak negatif lain dalam perilaku *cyberloafing* menurut Koay & Soh (2018) adalah mengganggu produktivitas karyawan, meningkatkan risiko terkena virus atau *spyware* jika membuka situs web atau tautan tidak dikenal sehingga data sensitif perusahaan dapat diretas oleh pihak ketiga, kurangnya interaksi antar karyawan, dan dapat menyebabkan kemacetan jaringan internet organisasi. Hal tersebut membuat *cyberloafing* dapat dikaitkan dengan prokrastinasi kerja dan peneliti tertarik dalam meneliti lebih lanjut mengenai apakah ada hubungan positif antara *cyberloafing* dan prokrastinasi pada karyawan PT. X di Jakarta.

Sebagai karyawan, mengakses internet dengan gawai (seperti handphone, tablet, PC) saat jam kerja berlangsung untuk melakukan aktivitas *non-destructive* di mana perilaku tersebut berlawanan dengan tugas pekerjaan (seperti mencari hiburan, bercanda bersama teman lewat *chat*, mengunduh lagu atau film) itulah *cyberloafing* (Henle & Blanchard, 2008). Pada penelitian yang dilakukan Nurhayati (2014), ditemukan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir lebih memilih untuk menggunakan fasilitas internet di tempat kerja pada hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu oleh Ardilasari (2017) menjelaskan bahwa terbaginya konsentrasi yang ada pada para pegawai pada saat bekerja dan adanya perilaku *cyberloafing* akan mengalami penurunan produktivitas dan berpengaruh pada hasil kinerja para pegawai tersebut. Penelitian selanjutnya yang dilakukan Olajide (2018) menemukan bahwa semakin banyak waktu yang digunakan karyawan dalam menggunakan internet untuk mencari informasi yang tidak relevan dengan pekerjaannya saat jam kerja, mengalami penurunan dalam kinerjanya. Kemudian, hasil pada penelitian sebelumnya oleh Zatalina, Hidayatullah, dan Yuserina (2018) menunjukkan bahwa semakin tingginya *cyberloafing*, maka semakin tinggi juga tingkat penundaan tugas kerja pada pegawai negeri sipil di kantor X

Marabahan. Didukung juga oleh penelitian sebelumnya oleh Woods (2014) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara cyberloafing terhadap prokrastinasi kerja. Namun, penelitian terdahulu oleh Andriani (2017) ditemukan hal yang berlawanan, di mana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara cyberloafing dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum di Samarinda.

Penelitian-penelitian terdahulu seperti yang sudah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* memberi beberapa dampak negatif baik bagi individu sendiri maupun bagi tempat kerja, oleh karena itu peneliti merasa bahwa perilaku *cyberloafing* ini cukup penting untuk diteliti guna menjadi pedoman bagi para lembaga untuk lebih memperhatikan para pekerjanya. Selain itu, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil, pada penelitian ini peneliti juga ingin melihat apakah fenomena yang sama (*cyberloafing*) juga terjadi pada karyawan perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi para instansi/lembaga agar dapat lebih memperhatikan fenomena-fenomena yang terjadi dalam tempat kerjanya, khususnya terkait fenomena *cyberloafing* yang menyebabkan prokrastinasi kerja pada para pekerja. Hasil penelitian juga dapat memberi manfaat bagi PT. X untuk berupaya mengurangi terjadinya prokrastinasi pada para karyawan sehingga diharapkan para karyawan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik uji correlation. Yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang dipakai dalam meneliti suatu populasi atau sampel tertentu. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan instrumen penelitian analisa data yang bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesa peneliti. Populasi pada

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X di Jakarta yang terdiri dari 62 karyawan dengan total jumlah sampel yang sama.

Ada dua instrumen yang peneliti gunakan dalam pengambilan data, yaitu skala *cyberloafing* yang dibuat berdasarkan aspek dari Henle & Blanchard (2008) yang diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sehingga sesuai dengan situasi partisipan dengan total nilai reliabilitas sebesar 0,877. Pada skala *cyberloafing* terdapat 22 aitem yang terdiri dari 18 aitem aspek *minor cyberloafing* dengan contoh pernyataan seperti “Bermain game online melalui komputer atau gadget”, dan “Mengelola situs pribadi”. Lalu ada 4 aitem dari aspek *serious cyberloafing* dengan contoh pernyataan seperti “meretas akun milik orang lain”, dan “membuka situs yang mengandung pornografi”. Pada skala prokrastinasi kerja, peneliti menggunakan skala milik aspek Metin et al. (2016), yang juga diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia yang telah melakukan uji reliabilitas dengan hasil sebesar 0,864.

Pada skala prokrastinasi kerja terdapat 16 aitem yang terdiri dari 11 aitem pada aspek *soldiering* dengan contoh pernyataan seperti “Saya menunda pekerjaan yang seharusnya saya kerjakan”, dan “Saya mengambil waktu istirahat yang lebih lama”. Lalu ada 5 aitem dari aspek *cyberslacking* dengan contoh pernyataan seperti “Ketika saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan, saya menghindari perencanaan tugas tersebut, dan mendapati diri saya mencari hal lain yang lebih menghibur”. Teknik analisa data dalam melihat hubungan *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja pada karyawan PT. X di Jakarta adalah menggunakan uji korelasi non parametris.

HASIL PENELITIAN

Pengambilan data diambil pada 10 Juni 2022 dan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 62 karyawan. Cara peneliti menghitung skornya dengan menentukan nilai 4 jika menjawab sangat setuju dari pernyataan *favorable* dan nilai 4 juga jika menjawab sangat

tidak setuju dari pernyataan *unfavorable*. Berikut hasil perhitungan mean dan standar deviasi empirik dan hipotetik dari variabel *cyberloafing* pada tabel 1.

Tabel 1. Mean Empirik dan Mean Hipotetik Variabel *Cyberloafing*

Variabel	Hipotetik		Empirik	
	Mean	Std Dev	Mean	Std Dev
<i>Cyberloafing</i>	55	18.33	35.89	8.50

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan mean dan standar deviasi empirik, dilakukan perhitungan kategorisasi guna melihat frekuensi *cyberloafing* pada partisipan. Berikut kategorisasi pada tabel 2 untuk data penelitian dari variabel *cyberloafing*:

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel *Cyberloafing*

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	$x \leq 27,4$	10	16%
Sedang	$27,4 < x \leq 44,4$	42	68%
Tinggi	$44,4 < x$	10	16%

Hasil kategorisasi partisipan terhadap skala *cyberloafing* menunjukkan bahwa, ada sebanyak 10 (16%) karyawan yang terkategori rendah, 42 (68%) karyawan terkategori sedang, dan 10 (16%) karyawan terkategori tinggi.

Pada variabel prokrastinasi kerja, peneliti melakukan perhitungan skor yang sama yaitu dengan memberikan nilai 4 jika menjawab sangat setuju dari pernyataan *favorable* dan nilai 4 juga jika menjawab sangat tidak setuju dari pernyataan *unfavorable*. Berikut hasil perhitungan mean dan standar deviasi empirik dan hipotetik dari variabel prokrastinasi kerja pada tabel 3.

Tabel 3. Mean Empirik dan Mean Hipotetik Variabel Prokrastinasi Kerja

Variabel	Hipotetik		Empirik	
	Mean	Std Dev	Mean	Std Dev
<i>Cyberloafing</i>	40	13	31.00	5.85

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan mean dan standar deviasi empirik, dilakukan perhitungan kategorisasi guna melihat frekuensi perilaku prokrastinasi kerja pada partisipan. Berikut kategorisasi pada tabel 4 untuk data penelitian dari variabel Prokrastinasi kerja:

Tabel 4. Kategorisasi Data Variabel Prokrastinasi Kerja

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	$x \leq 25$	11	18%
Sedang	$25 < x \leq 37$	45	73%
Tinggi	$37 < x$	6	9%

Hasil kategorisasi partisipan terhadap skala prokrastinasi kerja menunjukkan bahwa, ada sebanyak 11 (18%) karyawan yang terkategori rendah, 45 (73%) karyawan terkategori sedang, dan 6 (9%) karyawan terkategori tinggi. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas Variabel *Cyberloafing* dan Prokrastinasi Kerja

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
<i>Cyberloafing</i>	Normal ($p=0,053$)	Linear
Prokrastinasi Kerja	Tidak normal ($0,033$)	($p=0,644$)

Hasil uji normalitas diatas menunjukkan untuk skor *cyberloafing* adalah 0,053 yang berarti terdistribusi normal. Pada skor prokrastinasi kerja menunjukkan skor 0,033 yang berarti tidak terdistribusi normal. Pada variabel prokrastinasi kerja menunjukkan hasil yang tidak normal dapat terjadi karena beberapa faktor seperti adanya data ekstrim dimana adanya beberapa data yang memiliki skor ekstrim tinggi atau skor ekstrim rendah. Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis korelasi menggunakan uji korelasi non parametris Spearman dikarenakan terdapat hasil data yang tidak terdistribusi secara normal pada variabel prokrastinasi kerja.

Hasil uji linearitas antara *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja menunjukkan hubungan linear dengan $p = 0,644$ ($p < 0,05$). Angka tersebut berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja.

Hipotesa yang diajukan pada penelitian ini kemudian diuji dengan menggunakan uji kolerasi non parametris Spearman sebab terdapat hasil data yang tidak terdistribusi secara normal pada variabel prokrastinasi kerja. Walaupun terdapat data yang tidak terdistribusi normal, penelitian ini tetap dapat dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis sebab pada penelitian ini menggunakan uji korelasi non parametris yang tidak mengharuskan data terdistribusi normal. Berikut pada tabel 6 merupakan hasil uji korelasi untuk variabel *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja:

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Variabel *Cyberloafing* dan Prokrastinasi Kerja

Variabel	P	Taraf Signifikansi
<i>Cyberloafing</i> Prokrastinasi Kerja	0,586	0,000

Hasil uji korelasi diatas menunjukkan hubungan antara variabel *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja memiliki korelasi $r = 0,586$ dari taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Angka tersebut berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian hipotesa dalam penelitian ini bisa diterima. Pada angka dari nilai r positif menunjukkan hubungan yang searah antara variabel *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja pada karyawan PT. X di Jakarta. Hal tersebut berarti semakin tinggi *cyberloafing*, akan semakin tinggi juga prokrastinasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah *cyberloafing*, maka akan semakin rendah juga prokrastinasi kerja.

PEMBAHASAN

Koefisien korelasi pada analisis data dengan menggunakan uji korelasi non parametris Spearman menunjukkan bahwa

terdapat hubungan signifikan positif antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja. Hasil signifikan positif ini mempunyai arti yaitu semakin tinggi *cyberloafing* seorang individu maka semakin tinggi prokrastinasi kerja yang dialami individu tersebut, begitu pula sebaliknya jika semakin rendah *cyberloafing* yang dimiliki seseorang maka semakin rendah pula prokrastinasi kerja yang dialami individu. Berdasarkan hasil penelitian ini juga, dapat dilihat bahwa prokrastinasi kerja pada karyawan di PT. X. cenderung terkategori tinggi, sedangkan skala *cyberloafing* cenderung terkategori sedang.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Zatalina et al. (2018) yang menunjukkan semakin tingginya *cyberloafing*, maka semakin tinggi juga tingkat prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di kantor X Marabahan. Metin (2016) mengemukakan adanya rendahnya tuntutan pekerjaan dan sumber daya manusia dapat dikaitkan dengan penundaan pekerjaan, sehingga menyebabkan pelepasan psikologis selama jam kerja yang mengakibatkan karyawan melakukan perilaku menyenangkan yang tidak berkaitan dengan tugasnya. Tingginya intensitas individu yang menghabiskan waktu kerjanya di internet menyebabkan tugas – tugas yang telah diberikan terbengkalai dan menumpuk karena individu tersebut menunda untuk menyelesaikannya (dosenIT.com, 2015).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Filasufiah (2022), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *cyberloafing* maka semakin tinggi juga prokrastinasi kerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Seperti yang dapat kita lihat bahwa ketika dihadapkan pada suatu tugas/pekerjaan, tidak semua individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan segera, begitu pula yang terjadi pada karyawan. Fernando (2021) menyebutkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan terbagi menjadi dua macam, ada yang ingin segera menyelesaikan tugasnya, dan ada yang jika diberi pekerjaan oleh atasannya hanya ditaruh diatas meja dan lebih memilih

pada aktifitas lain yang tidak terkait dengan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk.

Karyawan yang memilih untuk menumpuk pekerjaan dan melakukan aktifitas lain seperti menggunakan komputer kantor untuk alasan lain (*cyberloafing*) daripada langsung menyelesaikannya disebabkan oleh alasan seperti membuang rasa bosan dan stress saat bekerja (Zatalina, dkk., 2018). *Cyberloafing* yang dilakukan karyawan tidak terlepas dari faktor internal mereka sendiri seperti persepsi, sifat, sikap, faktor demografi, dan norma sosial (Ozler & Polat, 2012). Mahlhotra (2013) menyebutkan jika individu dapat mengontrol dirinya dan tidak terpengaruh dengan faktor internal seperti keinginan pribadinya, maka ia dapat menghindari perilaku *cyberloafing*.

Sumber daya manusia adalah unsur yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk memajukan organisasi, maka pengembangan kinerja individu atau karyawan akan selalu dibutuhkan. Untuk mempercepat dan memudahkan pekerjaan tersebut, pada dasarnya individu memang membutuhkan bantuan salah satunya dengan teknologi atau internet (Harsono et al., 2014). Tujuan yang telah organisasi buat dari awal akan tercapai jika seorang karyawan memiliki efektifitas kerja yang tinggi dan mampu mengerjakan tugas – tugas yang diberikan dengan baik dan tanpa menunda – nunda (Mahardita, 2020).

Pada kenyataannya, menunda-nunda penyelesaian tugas (prokrastinasi) bisa berdampak pada gaji yang menurun, pengangguran, hingga berpengaruh pada hubungan profesional individu di tempat kerja (Nguyen et al., 2013). Sebagai seorang staf, tentunya memiliki kewajiban untuk mengikuti arahan dari atasan. Arahan tersebut tentunya dilakukan untuk memajukan suatu perusahaan agar tetap bertahan hidup.

KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang

positif antara *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja pada karyawan PT. X di Jakarta, yang artinya hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hubungan positif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semakin tinggi *cyberloafing*, akan semakin tinggi juga prokrastinasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah *cyberloafing*, maka akan semakin rendah juga prokrastinasi kerja.

Saran yang dapat peneliti berikan bagi karyawan adalah karyawan sendiri dapat meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan begitu, diharapkan pegawai dapat lebih efektif serta efisien dalam mengakses internet di kantor, sehingga prokrastinasi kerja dapat dihindari dan kewajiban sebagai karyawan dapat terlaksana dengan baik. Saran untuk pihak kantor dapat mengontrol dan memerhatikan penggunaan internet yang dipakai oleh karyawan selama bekerja.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dari *cyberloafing* agar bisa mengungkap data yang lebih mendalam untuk mengungkap hal apa saja yang menyebabkan prokrastinasi. Kemudian jika ingin menggunakan kedua variabel yang sama, bisa membagi skala menjadi *favorable* dan *unfavorable*, sehingga meminimalisir terjadinya *faking good* untuk hasil yang lebih mendalam

REFERENSI

- Andriani, D. (2017). Hubungan Antara Cyberloafing dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda. *Motivasi*, 5(1), 114–128. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3029/2981%Ahttp://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3029>
- Ardilasari, Noratika; Firmanto, A. (2012). Hubungan Self Control dan Perilaku

- Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 2301–8267.
<https://doi.org/10.22219/JIPT.V5I1.3882>
- Beri, N., & Anand, S. (2020). Consequences Of Cyberloafing-A Literature Review. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(6), 434–440.
- Fernando, L., Effendy, S., & Fadilah, R. (2021). Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Iklim Organisasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Area Office Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 76–86.
<https://doi.org/10.31289/TABULARASA.V3I1.427>
- Ferrari, J., Johnson, J. K., & McCown, W. G. (1995) *Procrastination and Task Avoidance*. Plenum Press, New York.
- Filasufiah, N. E. (2022). Hubungan Cyberloafing Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. *Buletin Ilmiah Psikologi*, 3(2), 2720–8958.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal Internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937–958.
<https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x>
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2012). *Teori – Teori Psikologi*. Ar-ruzz Media
- Glassman, J., Prosch, M., & Shao, B. B. M. (2015). To monitor or not to monitor: Effectiveness of a cyberloafing countermeasure. *Information and Management*, 52(2), 170–182.
<https://doi.org/10.1016/j.im.2014.08.001>
- Greenfield, D. N., & Davis, R. A. (2002). Lost in cyberspace: The web @ work. *Cyberpsychology and Behavior*, 5(4), 347–353.
<https://doi.org/10.1089/109493102760275590>
- Harsono, S., Julia, P. T., & Eva, M. A. (2014). Pemanfaatan internet dalam menjalankan tugas pegawai negeri sipil di Kantor Walikota Bitung. *Jurnal Acta Diurna*, 3(2), 6.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/5146>
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Source: Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383–400.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace?. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4–6.
<https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0107>
- Mahardita, H. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152.
<https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Mahlotra, S. (2013). Cyber loafing – a holistic perspective. *Episteme: An Online Interdisciplinary, Multidisciplinary & Multi-Cultural Journal*, 2(3).
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Muslimin, M. (2013). Kecenderungan Perilaku Aktif dalam Kerja dan Prokrastinasi Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin, Jenis Pekerjaan, Usia, Tingkat Pendidikan Formal dan Masa Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 57–63.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i2.3282>
- Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. R. (2013). Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388–399.
<https://doi.org/10.1111/ijasa.12048>

- Nurhayati, N. (2014). Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai PT PLN (Persero) Rayon Samarinda Ilir. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(4), 214–221.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i4.3667>
- Olajide, O., Abdu, M., & Abdul-Qarir, A. B. (2018). Effect of Cyberloafing on Employee Performance Among Deposit Money Banks in Kaduna Metropolis. *Management and Social Sciences (OJAMSS)*, 3(1), 27–37.
- Ozler, E. D., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Puji Astuti, N., & Dharmadiaksa, I. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 9(2), 373–384.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian*. Bandung: IKAPI (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia).
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- Woods, F. (2014). A Study into the Relationship Between Cyberloafing , Procrastination and Conscientiousness in the Workplace. 1–81.
<https://esource.dbs.ie/handle/10788/2074>
- Zatalina, N., Hidayatullah, M. S., & Yuserina, F. (2018). the Relationship Cyberloafing With Work Procrastination on the Civil. *Jurnal Kognisia*, 1, 108–114.