

**HUBUNGAN *SELF AWARENESS* DENGAN PERILAKU
CYBERLOAFING PADA PNS DI DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi
Jurusan Psikologi Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



**Oleh :
DEBBY SHINTIA
14011080/2014**

**Dosen Pembimbing :
Drs. Taufik, M.Pd., Kons**

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN *SELF AWARENESS* DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING*
PADA PNS DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KOTA BUKITTINGGI**

Nama : Debby Shintia
NIM : 14011080
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Oktober 2018

Disetujui oleh :

Pembimbing

Drs. Taufik, M.Pd., Kons
NIP. 19600922 198602 1 001

PENGESAHAN

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Hubungan *Self Awareness* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada
PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi**
Nama : Debby Shintia
NIM : 14011080
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, November 2018

Tim Penguji :

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Drs. Taufik, M.Pd., Kons	1. _____
2. Anggota	: Nurmina, S. Psi, M.A	2. _____
3. Anggota	: Suci Rahma Nio, S.Psi, M.Psi, Psikolog	3. _____

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Debby Shintia dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini maka saya bersedia gelar keserjanaan saya dicabut.

Bukittinggi, November 2018

Yang menyatakan,

Debby Shintia

ABSTRAK

Judul : Hubungan *Self Awareness* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi
Nama : Debby Shintia
Pembimbing : Drs. Taufik, M. Pd, Kons.

Perkembangan teknologi dan informasi merupakan salah satu aspek penting yang harus dipenuhi oleh suatu instansi atau perusahaan. Hal ini diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan. Akan tetapi, dengan adanya teknologi juga membawa dampak negatif terhadap kinerja para pegawai, salah satu dampak negatifnya adalah perilaku *cyberloafing*, yaitu perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet instansi untuk tujuan pribadi pada jam kerja. Dalam beberapa penelitian disebutkan bahwa perilaku karena kurang disiplinnya karyawan ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja pada karyawan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah dengan meningkatkan *self awareness*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional. Sampel penelitian sebanyak 59 orang PNS yang tersebar di seluruh bidang atau bagian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *total sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat *self awareness* PNS berada pada kategori rendah dan perilaku *cyberloafing* berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self awareness* dengan perilaku *cyberloafing* dengan $r_{xy} = -0,772$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), menunjukkan jika *self awareness* meningkat maka perilaku *cyberloafing* akan menurun. Begitupun sebaliknya, jika *self awareness* menurun maka perilaku *cyberloafing* akan meningkat.

Kata kunci : *Self Awareness*, Perilaku *Cyberloafing*, PNS.

ABSTRACT

Title : *Self Awareness Relationship with Cyberloafing Behavior in Civil Servants at the Education and Culture Office of the City of Bukittinggi*
Name : *Debby Shintia*
Advisor : *Drs. Taufik, M. Pd, Kons.*

The development of technology and information is one important aspect that must be met by an agency or company. This is needed to support employee performance. However, with the existence of technology also has a negative impact on the performance of employees, one of the negative impacts is cyberloafing behavior, that is the behavior of employees who use the agency's internet facilities for personal purposes during working hours. In several studies it was mentioned that behavior due to lack of discipline of these employees can cause a decrease in work productivity for employees. One of the factors that can improve employee discipline is to increase self awareness.

The type of research used is a quantitative type of correlational research. The research sample consisted of 59 civil servants in all fields or sections of the Education and Culture Office of the City of Bukittinggi. The sampling technique used is total sampling. The instrument used in this study is the Likert scale.

Based on the results of the study it can be concluded that the level of self awareness of civil servants is in the low category and cyberloafing behavior is in the high category. The results showed a very significant negative relationship between self awareness and cyberloafing behavior with $r_{xy} = -0.772$ and $p = 0.000$ ($p < 0.01$), indicating that if self awareness increases, cyberloafing behavior will decrease. Vice versa, if self awareness decreases, cyberloafing behavior will increase.

Keywords: *Self Awareness, Cyberloafing Behavior, Civil Servants.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin. Segala puji bagi Allah SWT penguasa alam semesta. Dengan izin dan kasih sayang-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Self Awareness* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1) pada Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Selama penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak diberikan bimbingan, nasehat, motivasi dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Ganefri, M.Pd., Ph. D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Alwen Bentrî., M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Prof. Dr. Solfema, M.Pd dan Bapak Rinaldi, S.Psi., M.Si selaku ketua dan sekretaris Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Taufik, M.Pd., Kons. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan dengan ikhlas dan tulus sejak pembuatan proposal hingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

5. Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi, M.A, selaku pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama menuntut ilmu di Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang.
6. Ibu Suci Rahma Nio, S.Psi, M.Psi, Psikolog., Ibu Nurmina, S.Psi, M.A, Psikolog dan Ibu Rahayu Hardianti U, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku tim penguji skripsi yang telah banyak memberi arahan dan bimbingan dalam penyempurnaan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen staf pengajar Psikologi UNP yang telah berjasa dalam memberikan ilmunya, beserta staf administratif Jurusan Psikologi yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Teruntuk yang teristimewa kedua orang tua tercinta Papa Fri Ovia dan Mama Syamsiar, serta adik Dhea Veriska yang telah memberikan semangat, motivasi, bantuan, bimbingan, dan do'a penuh kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan.
9. Teruntuk para sahabat dan teman-teman yang telah terlibat dan ikut menyaksikan proses pembuatan skripsi ini, terimakasih atas segala dukungan, bantuan, dan motivasinya.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi informasi dan bermanfaat bagi pembaca.

Bukittingi, November 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II KAJIAN TEORI

A. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	12
1. Pengertian Perilaku	12
2. Pengertian Perilaku <i>Cyberloafing</i>	14
3. Aspek-Aspek Perilaku <i>Cyberloafing</i>	17
4. Faktor-Faktor Perilaku <i>Cyberloafing</i>	18
B. <i>Self Awareness</i>	20

1. Pengertian <i>Self Awareness</i>	20
2. Aspek-Aspek <i>Self Awareness</i>	22
3. Faktor-Faktor <i>Self Awareness</i>	27
C. Tanggung Jawab Pegawai Negeri Sipil (PNS)	30
D. Hubungan <i>Self Awareness</i> dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)	32
E. Kerangka Konseptual	35
F. Hipotesis Penelitian	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	36
B. Identifikasi Variabel	36
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Prosedur Penelitian	45
G. Validitas dan Reliabilitas	46
H. Teknik Analisis Data	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian	53
B. Deskripsi Data Penelitian	53
1. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	55

2. <i>Self Awareness</i>	60
C. Analisis Data	65
1. Uji Normalitas	65
2. Uji Linieritas	66
3. Uji Hipotesis	67
D. Pembahasan	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR RUJUKAN	78
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Golongan Kepegawaian	41
2. Daftar Skor Jawaban Item Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	42
3. <i>Blue Print</i> Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	43
4. Daftar Skor Jawaban Item Skala <i>Self Awareness</i>	43
5. <i>Blueprint</i> skala <i>Self Awareness</i>	44
6. <i>Blue Print</i> Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> Uji Coba	47
7. <i>Blueprint</i> Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> Setelah Uji Coba	48
8. <i>BluePrint</i> Skala <i>Self Awareness</i> Uji Coba.....	49
9. <i>Blueprint</i> Skala <i>Self Awareness</i> Setelah Uji Coba	50
10. Rerata Empiris dan Rerata Hipotetik <i>Self Awareness</i> dan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	54
11. Kriteria Kategori Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> dan Distribusi Skor Subjek.....	56
12. Rerata hipotetik dan rerata empris skala perilaku <i>cyberloafing</i> per aspek.	57
13. Pengkategorian subjek berdasarkan aspek perilaku <i>cyberloafing</i>	59
14. Kriteria kategori skala <i>self awareness</i> dan distribusi skor subjek	61
15. Rerata hipotetik dan rerata empirik <i>self awareness</i> per aspek	62
16. Pengkategorian subjek berdasarkan aspek <i>self awareness</i>	64
17. Hasil uji normalitas sebaran variabel <i>self awareness</i> dan perilaku <i>cyberloafing</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Skala uji coba <i>Self Awareness</i> dan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	82
2. Hasil Validitas dan Reliabilitas item Perilaku <i>Cyberloafing</i>	90
3. Hasil Validitas dan Reliabilitas item <i>Self Awareness</i>	92
4. Skala Penelitian <i>Self Awareness</i> dan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	94
5. Data Penelitian Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	102
6. Data Penelitian Skala <i>Self Awareness</i>	104
7. Deskripsi Statistik Skala <i>Self Awareness</i> dan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	108
8. Uji Normalitas Skala <i>Self Awareness</i> dan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	110
9. Uji Linieritas Skala <i>Self Awareness</i> dan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	111
10. Uji Korelasi Skala <i>Self Awareness</i> dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Hasil Uji Statistik	112
11. Surat Izin Pengumpulan Data Awal	113
12. Surat Izin Uji Coba Alat Ukur	114
13. Surat Izin Penelitian	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatan pembangunan Nasional adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Musanef (dalam Nuraini, 2013), PNS adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Kinerja PNS dinilai oleh atasan melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Terdapat delapan aspek perilaku yang dinilai meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Tingginya harapan terhadap kinerja PNS, sehingga diperlukan PNS yang profesional dan produktif dalam mencapai prestasi kerja. Selain itu, juga diperlukan PNS yang taat atau memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap aturan yang telah ditentukan berdasarkan undang-undang yang berlaku. Karena untuk meningkatkan produktivitas kerja pada PNS juga diperlukan usaha untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dari PNS tersebut (Rafik, 2016).

Beberapa fakta masih menunjukkan kurang disiplinnya para PNS seperti datang terlambat, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan penyalahgunaan sarana dan prasarana yang telah disediakan instansi untuk kepentingan pribadi mereka. Contoh dari perilaku penyalahgunaan sarana dan

prasarana instansi adalah penggunaan telepon kantor untuk kepentingan pribadi, penggunaan mobil dinas untuk kepentingan keluarga, dan penggunaan fasilitas internet untuk kepentingan pribadi atau perilaku *cyberloafing* (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Menurut Nisaurrahmadani (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) penggunaan internet di lingkungan instansi pemerintahan juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada pegawai. Dengan adanya fasilitas internet di lingkungan instansi diharapkan dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat dan efisien. Tujuan lainnya antara lain guna membantu instansi dalam menghemat waktu dan anggaran. Akan tetapi, kondisi di lapangan seringkali ditemui fasilitas internet yang disediakan untuk kepentingan pekerjaan ini disalahgunakan oleh para pegawai untuk kepentingan pribadi atau perilaku *cyberloafing*.

Perilaku *Cyberloafing* (kemalasan internet) adalah tindakan karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor atau instansi tempat mereka bekerja untuk tujuan pribadi pada jam kerja. Beberapa contoh dari perilaku atau kebiasaan mereka ini antara lain seperti menjelajahi web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, berbelanja secara *online*, atau aktivitas-aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama berada di jam kerja (Robbins & Judge, 2008).

Terdapat beberapa istilah yang sering digunakan untuk menjelaskan fenomena *cyberloafing* ini seperti, *cyberslacking*, *cyberbludging*, kemalasan *on-line*, penyimpangan internet, penyalahgunaan internet, ketergantungan internet, kecanduan internet dan gangguan kecanduan internet (Kym & Bryne dalam Ozler & Polat, 2012). Akan tetapi, ada satu kesepakatan di antara para ahli bahwa istilah-istilah tersebut sama-sama menggambarkan mengenai penggunaan internet secara tidak produktif di tempat kerja. Istilah yang paling sering digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya adalah istilah *cyberloafing* (Ugrin et al., dalam Ozler & Polat, 2012).

Perilaku *cyberloafing* termasuk salah satu bentuk dari perilaku kerja kontraproduktif, yaitu segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi. Perilaku ini memiliki empat dimensi, yaitu penyimpangan properti (*property deviance*), merupakan bentuk perilaku penyalahgunaan barang milik perusahaan seperti merusak fasilitas perusahaan. Penyimpangan produksi (*production behavior*), merupakan penyalahgunaan norma organisasi yang terkait dengan kualitas pekerjaan seperti perilaku *cyberloafing*. Penyimpangan politik (*political deviance*), merupakan fenomena di dalam organisasi seperti memperlakukan pegawai atau anggota organisasi tertentu secara tidak adil. Serta agresi individu (*personal aggression*), merupakan bentuk perilaku yang membuat karyawan lain merasa tidak nyaman baik secara verbal maupun fisik (Sacket & De Vore dalam Anderson, 2005).

Menurut eMarkerter (dalam Blanchart & Henle, 2008) perilaku *cyberloafing* dapat memberikan dampak berupa turunnya produktivitas karyawan sebanyak 30% sampai dengan 40%. Perilaku tersebut juga dapat menimbulkan permasalahan lain seperti penurunan konsentrasi karyawan, gangguan komunikasi, adanya ketidakdisiplinan, kerugian reputasi serta permasalahan lain mengenai keamanan sistem informasi dan fungsi umum lainnya di dalam perusahaan.

Selain itu, Ozler & Polat (2012) juga menyebutkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, baik dari segi sumber daya manusia maupun dari segi keuangan. Beberapa dampak negatif tersebut seperti kurang disiplinnya karyawan, pelanggaran privasi perusahaan, hilangnya tanggung jawab pribadi, dan biaya akibat pelanggaran hukum terkait. Perilaku *cyberloafing* juga akan menyebabkan penurunan produktivitas karyawan yang tentunya akan merugikan perusahaan secara finansial dikemudian hari.

Belajar dari fenomena yang terjadi di Amerika Serikat, juru bicara pemerintahan kota Dallas, Frak Libro menyatakan bahwa pegawai terpaksa di disiplinkan karena terlalu berlebihan mengakses jejaring sosial *Facebook* di jam kantor. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Greenfield & Davis di Australia pada tahun 2012 juga menyebutkan bahwa hampir 65% pengguna internet di tempat kerja tidak berkaitan dengan pekerjaan (Detik.Net dalam Ardilasari & Firmanto, 2007).

Kondisi yang sama juga ditemukan di Indonesia, dalam berita yang diakses dari BBC News Indonesia (2010) mengenai larangan penggunaan *facebook* untuk PNS di kawasan pemerintahan Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan. Menurut juru bicara kota Banjar, hal ini dilakukan karena adanya kecenderungan sejumlah PNS yang membuka *facebook* pada saat jam kerja, sehingga akses *facebook* ditutup selama jam kerja berlangsung dan dibuka kembali 15 menit sebelum jam kerja berakhir.

Selain penemuan di atas, penelitian yang pernah dilakukan di sebuah universitas di Indonesia menunjukkan bahwa lebih dari 50 % karyawan bagian administrasi melakukan *cyberloafing* dimana rata-rata karyawan melakukannya selama satu jam (Herdiati dkk., 2015). Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Antariksa dalam (Ardilasari & Firmanto, 2017) yang menunjukkan bahwa rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini berarti dalam waktu sebulan seorang pegawai bisa mengkorupsi waktu kerjanya hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh.

Meskipun perilaku *cyberloafing* ini dapat memberikan nilai positif seperti meningkatkan kreativitas pegawai, *cyberloafing* juga memiliki konsekuensi yang cukup serius bagi instansi yang tetap membiarkan perilaku ini terjadi pada pegawainya. *Cyberloafing* dapat menyebabkan degradasi sistem komputer karena terlalu banyak digunakan untuk mengakses segala sesuatu yang tidak

berhubungan dengan pekerjaan. *Cyberloafing* juga menyebabkan instansi bertanggung jawab secara hukum atas perilaku pegawai seperti pelecehan, pelanggaran hak cipta, fitnah, dan meninggalkan pekerjaan (Blanchart & Henle, 2008).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* bisa menyebabkan penurunan produktivitas kerja pada pegawai atau karyawan. Menurut (Pertiwi, 2017), untuk menunjang produktivitas kerja karyawan, maka diperlukan juga usaha untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Salah satu faktor untuk membentuk kedisiplinan kerja yang tinggi adalah melalui kesadaran diri yang tinggi pula dari pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Priodarminto, S. 1994).

Menurut Goleman (1996) kesadaran diri yang juga dikenal dengan istilah *self awareness* ini merupakan dasar dari kemampuan emosional seseorang. Terdapat tiga komponen lainnya yang membentuk kecerdasan emosi yaitu pengelolaan diri (*self management*), kepekaan sosial (*social awareness*) dan ketrampilan sosial (*social skill*). *Self awareness* ialah pengetahuan akan kemampuan dan keterbatasan diri sendiri serta pemahaman akan faktor-faktor dan situasi yang dapat memunculkan emosi dalam diri. Sehingga seseorang dapat mengatur emosi dan perilakunya serta dapat memahami orang lain dengan lebih baik. Dengan kata lain, kesadaran diri merupakan kemampuan untuk merasakan, mengartikulasi dan merefleksikan keadaan emosional seseorang, dimana setiap

emosi dapat dikendalikan dengan merefleksikan terlebih dahulu peristiwa-peristiwanya.

Menurut Smrithi, Vivien K.G & Don (2010) individu yang memiliki tingkat kesadaran tinggi cenderung untuk mengurangi perilaku *cyberloafing*. Selain itu, menurut Okpara & Edwin (2015) seseorang yang memiliki *self awareness* yang baik dalam mengelola kecerdasan emosionalnya juga cenderung akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena mereka paham betul cara mengelola emosi serta akan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Oleh sebab itu, dengan tingginya *self awareness* yang dimiliki pegawai maka diharapkan juga akan berdampak pada tingginya kedisiplinan dan produktivitas kerja pegawai tersebut. Sehingga berbagai bentuk perilaku kerja yang tidak produktif seperti perilaku *cyberloafing* pada karyawan dapat dihindari.

Kondisi ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Baloch, Manzoor, & Hussain (2016) mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan. Dimana kecerdasan emosi yang di dalamnya terdapat aspek *self awareness* memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dimana salah satu bentuk dari perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan yang diukur dalam penelitian tersebut adalah perilaku *cyberloafing*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Emami (2014) mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap perilaku kerja

kontraproduktif juga menunjukkan hasil yang sama. Dimana dimensi *self awareness* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai.

Dalam penelitian ini akan lebih difokuskan pada hubungan antara *self awareness* dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Penentuan lokasi penelitian ini disebabkan karena beberapa alasan seperti fasilitas internet instansi yang cukup memadai, jumlah PNS di dinas tersebut tergolong lebih banyak dibanding instansi pemerintahan lainnya di kota tersebut, serta kegiatan para PNS di instansi tersebut lebih banyak dilakukan di dalam kantor sehingga memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *cyberloafing*.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala dinas yang diwakili oleh sekretaris dan dua orang karyawan bagian IT pada tanggal 30 Juli sampai dengan 1 Agustus 2018 diperoleh informasi bahwa PNS di instansi tersebut diberikan fasilitas berupa perangkat komputer dan jaringan internet untuk menunjang pekerjaan mereka, namun tidak terdapat pengawasan khusus dari instansi mengenai penggunaan internet oleh para karyawan. Sehingga diperlukan kesadaran diri yang tinggi dari setiap PNS agar tetap produktif dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Hubungan *self awareness* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dikemukakan identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Perilaku *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk perilaku yang berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan.
2. Perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari diri individu itu sendiri, kondisi organisasi dan situasi yang ada dalam organisasi.
3. Perilaku *cyberloafing* dapat terjadi karena rendahnya *self awareness* pada PNS.

C. Batasan Masalah

Perilaku *cyberloafing* dapat menyebabkan produktivitas kerja pada karyawan menjadi menurun. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Diantara faktor yang dapat membentuk kedisiplinan kerja yang tinggi salah satunya adalah dengan meningkatkan *self awareness*. Oleh sebab itu, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui “tingkat *self awareness* pada PNS dan perilaku *cyberloafing* serta hubungan *self awareness* dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS”. Hal tersebut dikarenakan instansi pemerintahan pada umumnya telah menyediakan akses internet di lingkungan instansi mereka.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan tersebut, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *self awareness* pada PNS?
2. Bagaimana tingkat perilaku *cyberloafing* pada PNS?
3. Apakah terdapat hubungan antara *self awareness* dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengungkap dan mendeskripsikan mengenai struktur hubungan antara *self awareness* dan perilaku *cyberloafing*. Selain itu, untuk menegaskan peran dari *self awareness* dalam struktur hubungannya dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam upaya memahami perilaku *cyberloafing* dan *self awareness* pada pegawai atau karyawan.

2. Manfaat praktis

Diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan program pengurangan perilaku *cyberloafing* dan peningkatan *self awareness* pada PNS dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perilaku *Cyberloafing*

1. Perilaku

Perilaku manusia dijelaskan dalam teori perilaku atau behavioristik. Perspektif behaviorial berfokus pada peran dari belajar dalam menjelaskan tingkah laku manusia dan terjadi melalui rangsangan berdasarkan (stimulus) yang menimbulkan perilaku reaktif (respon). Menurut teori ini, seseorang terlibat dalam tingkah laku tertentu karena mereka telah mempelajarinya melalui pengalaman-pengalaman terdahulu dan menghubungkan tingkah laku tersebut dengan hadiah (*reward*) atau hukuman (*punishment*) yang pernah mereka terima (Fahyuni dkk., 2016).

Teori perilaku memiliki asumsi dasar bahwa perubahan cara seseorang dalam berperilaku akan lebih mudah diobservasi dari pada melihat cara berpikir orang tersebut. Hal ini tidak berarti bahwa perilaku tersebut tidak dipengaruhi oleh proses internal dan berpikir. Maka dapat diasumsikan bahwa perubahan perilaku secara khusus memiliki hubungan dengan perubahan pikiran dan sikap individu (Pace & Faules, 2005).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia muncul karena proses belajar dari pengalamannya di masa lalu. Selain itu, setiap perilaku yang muncul akan lebih mudah untuk diamati. Serta setiap perilaku yang ditunjukkan oleh individu merupakan hasil dari proses internal individu tersebut dan memiliki hubungan dengan pikiran dan sikap. Begitupun

halnya dengan perilaku karyawan di dalam sebuah organisasi yang lebih mudah untuk diamati sebagai bentuk dari proses pikiran dan sikap karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

Dari sikap terhadap pekerjaan, maka lahirlah perilaku di saat bekerja. Misalnya dari pendirian bahwa kerja adalah ibadah, maka akan timbul sikap antusias (bersemangat) dalam bekerja. Perilaku juga menentukan cara bagaimana seseorang dalam menggunakan alat kerjanya. Seseorang yang berperilaku teliti dan hati-hati akan menggunakan alat yang tepat dan cara yang benar dalam bekerja (Ndraha, 2005). Oleh sebab itu, bagaimana perilaku pegawai saat menggunakan alat kerjanya dapat diobservasi untuk menunjang program peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja. Begitu juga halnya dengan perilaku kerja pegawai yang bersifat tidak produktif.

Menurut Sacket & De Vore (dalam Anderson, 2005) perilaku kerja tidak produktif (*couontraproduktif behavior at work*) merupakan segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut. Perilaku ini memiliki empat dimensi, yaitu penyimpangan properti (*property deviance*), merupakan bentuk perilaku penyalahgunaan barang milik perusahaan, contohnya seperti merusak fasilitas perusahaan. Penyimpangan produksi (*production behavior*), merupakan penyalahgunaan norma organisasi yang terkait dengan kualitas pekerjaan, contohnya seperti perilaku *cyberloafing*. Penyimpangan politik (*political deviance*), merupakan fenomena di dalam organisasi seperti

memperlakukan pegawai atau anggota organisasi tertentu secara tidak adil. Serta agresi individu (*personal aggression*), merupakan bentuk perilaku yang membuat karyawan lain merasa tidak nyaman baik secara verbal maupun fisik.

Maka dalam penelitian ini akan lebih difokuskan pada penyimpangan properti (*property deviance*). Dimana peneliti akan mengukur salah satu bentuk dari penyimpangan properti yaitu perilaku *cyberloafing* pada PNS.

2. Pengertian Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* (kemalasan internet) merupakan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor atau instansi mereka untuk tujuan pribadi pada jam kerja. Contoh dari perilaku ini adalah seperti menjelajahi web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, berbelanja secara *online*, atau aktivitas-aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama berada di jam kerja (Robbins & Judge, 2008).

Menurut Ozler & Polat (2012) *cyberloafing* merupakan perilaku karyawan yang secara sengaja menggunakan akses internet dan peralatan teknologi dan informasi di instansi tempat mereka bekerja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja berlangsung. Kemudian Askew (2012) menyebutkan perilaku *cyberloafing* sebagai perilaku pegawai yang menggunakan akses internet dengan berbagai jenis komputer saat bekerja untuk aktivitas yang bersifat non-destruktif dimana atasan pegawai menganggap perilaku tersebut tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Blanchard & Henle (2008) juga mendefenisikan *cyberloafing* sebagai perilaku pegawai yang menggunakan internet instansi melalui segala jenis komputer (*desktop, phone cell, tablet*) di dalam jam kerja dan tidak berhubungan dengan pekerjaan. Seperti membuka situs hiburan, belanja *online*, situs *messaging*, mengunduh film atau musik dan lain sebagainya. Lim (2002) mendefenisikan perilaku *cyberloafing* sebagai bentuk perilaku karyawan yang menggunakan internet perusahaan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi dan untuk berbagai kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Ivancevich et al., (2006) perilaku ini juga dikenal dengan istilah *cyberslacking*, yaitu perilaku karyawan yang menggunakan internet untuk keperluan di luar pekerjaan. Hal ini merupakan suatu bentuk dari perilaku malas secara virtual atau “*cyberslacking*” karena bersifat menghabiskan waktu dan tenaga karyawan pada hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Contoh perilakunya adalah menggunakan *email* untuk keperluan pribadi, belanja *online*, mendengarkan musik, merencanakan libur, mencari rumah dan apartemen selama jam kerja berlangsung.

Selain itu, perilaku *online* karyawan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi ini disebut juga sebagai *personal web usage (PWU)*. Di mana yang termasuk sebagai perilaku PWU adalah seperti membuka situs berita, membuka situs jejaring sosial, belanja *online*, *chatting online*, *game online* dan lain sebagainya. Perilaku *online* karyawan ditempat kerja ini memiliki dampak negatif yaitu banyaknya waktu yang terbuang sia-sia untuk hal-hal yang tidak

ada kaitannya dengan produktivitas pekerjaan (Anandarajan dalam Hurriyati & Oktaviana, 2017).

Menurut Blanchart & Henle (2008), terdapat beberapa dampak yang dapat diakibatkan oleh perilaku *cyberloafing*, yaitu:

- a. Kreativitas yang meningkat
- b. Produktivitas yang menurun, karena pegawai menemukan cara lain untuk melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.
- c. Degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumber daya komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan *bandwidth* atau kecepatan akses internet.
- d. *Cyberloafer* berpotensi untuk memunculkan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan (misalnya *email* lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis) dan melalaikan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan bentuk perilaku kerja tidak produktif pada karyawan yang berupa penggunaan fasilitas internet instansi pada jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Sementara itu, perilaku *Cyberloafing* pada PNS dapat didefinisikan sebagai perilaku kerja tidak produktif pada PNS yang berupa penggunaan fasilitas internet instansi pemerintahan tempat ia bekerja pada jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

3. Aspek-Aspek Perilaku *Cyberloafing*

Terdapat dua aspek dari perilaku *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Lim dan Chen (2009) yaitu sebagai berikut:

a. *Email activities* (aktivitas *email*)

Adalah *cyberloafing* yang mencakup semua aktivitas penggunaan email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Pengiriman pesan dalam bentuk media sosial seperti *Whatsapp*, *facebook*, *twitter* dan sebagainya juga digolongkan ke dalam bentuk *email activities*. Perilaku ini terbagi ke dalam beberapa bentuk yaitu membaca atau memeriksa serta mengirim maupun menerima email atau pesan pribadi.

Contoh nyata dari perilaku ini adalah seperti karyawan yang melakukan aktivitas *chatting* di media sosial *whatsapp* atau pesan di grup *Facebook* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung. Sehingga perilaku ini akan berdampak pada penurunan produktivitas karena karyawan berpotensi untuk melalaikan pekerjaannya.

b. *Browsing activities* (aktivitas *browsing*)

Adalah *cyberloafing* yang mencakup semua akses penggunaan internet untuk *browsing* situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Perilaku ini seperti membuka situs olahraga, situs berita, maupun mengunduh file yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung. Contoh nyata dari perilaku ini adalah fenomena karyawan yang menonton video di *youtube* saat jam kerja berlangsung, atau

fenomena PNS yang melakukan aktivitas *live* di media sosial *Facebook* saat jam kerja berlangsung.

Maka dalam penelitian ini perilaku *cyberloafing* akan diukur menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Lim dan Chen (2009).

4. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Ozler & Polat (2012), yaitu sebagai berikut :

a. Faktor individual

Faktor individual yang dapat mencakup banyak hal yang berasal dari diri individu, seperti persepsi dan sikap pegawai terhadap internet, kebiasaan, *self control*, harga diri, faktor demografis dan sifat personal pegawai itu sendiri. Penjelasan tersebut juga di dukung oleh pendapat Malhotra (2013) yang ikut menambahkan mengenai faktor individual yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* seperti *big five personality*, *locus of control*, *self efficacy* dan orientasi terhadap pencapaian.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan, seperti dukungan manajerial mengenai penggunaan internet, batasan penggunaan internet, norma sosial, karakteristik pekerjaan dan lain sebagainya. Sejalan dengan hal tersebut, Malhotra (2013) juga menambahkan mengenai faktor-faktor organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, yaitu pembatasan penggunaan internet organisasi,

pandangan rekan kerja mengenai norma *cyberloafing*, komitmen kerja, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

c. Faktor situasional

Penyalahgunaan internet biasanya terjadi karena individu memiliki akses atau fasilitas untuk mengakses internet di dalam pekerjaannya. Selain itu, kedekatan jarak ruangan antara atasan dengan pegawai juga merupakan faktor situasional yang dipengaruhi oleh persepsi pegawai tersebut terhadap kontrol instanti pada perilaku *cyberloafing* tersebut.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Smrithi, Vivien K.G, & Don J.Q, 2010) perilaku *cyberloafing* sangat kuat dipengaruhi oleh variabel-variabel kepribadian yaitu regulasi diri dan karakteristik individual seperti efikasi diri (*self efficacy*), sifat berhati-hati (*conscientiousness*), dan orientasi prestasi (*achievement orientation*).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini lebih difokuskan kepada faktor individual. Dimana peneliti akan mengukur tingkat *self awareness* atau kesadaran diri dari PNS. *Self awareness* atau kesadaran diri ini dirasa penting untuk di ukur mengingat tidak adanya aturan khusus mengenai penggunaan internet oleh PNS, sehingga dibutuhkan betul kesadaran diri PNS dalam menjalankan pekerjaannya agar terhindar dari perilaku kerja yang tidak produktif.

Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Smrithi, Vivien K.G, & Don J.Q (2010) yang menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai tingkat

kesadaran yang tinggi cenderung untuk mengurangi perilaku *cyberloafing*. Selain itu, menurut Pierson & Trout dalam (Solso, Maclin, & Maclin, 2007) kesadaran diri atau *self awareness* memungkinkan kita untuk melakukan pergerakan atas kemauan sendiri atau berasal dari diri individu tersebut.

B. Self Awareness

1. Pengertian *self awareness*

Terdapat lima prinsip dasar dalam mengelola kecerdasan emosi, yaitu kesadaran diri (*self awareness*), regulasi diri (*self regulation*), motivasi, empati, serta ketrampilan sosial (*social skill*). Dimana yang menjadi kunci utama dalam kecerdasan emosi adalah kesadaran diri (*self awareness*). *Self awareness* atau kesadaran diri ialah pengetahuan akan kemampuan dan keterbatasan diri sendiri serta pemahaman akan faktor-faktor dan situasi yang dapat memunculkan emosi dalam diri, sehingga seseorang dapat mengatur emosi dan perilakunya serta dapat memahami orang lain dengan lebih baik. Dengan kata lain, kesadaran diri merupakan kemampuan untuk merasakan, mengartikulasi dan merefleksikan keadaan emosional seseorang, dimana setiap emosi dapat dikendalikan dengan merefleksikan terlebih dahulu peristiwa-peristiwanya (Goleman, 1998).

Menurut (Solso, Maclin, & Maclin, 2007), *self awareness* atau kesadaran diri adalah suatu bentuk proses fisik dan psikologis yang memiliki hubungan timbal balik dengan kehidupan mental yang terkait dengan tujuan hidup, emosi dan proses kognitif yang mengikutinya. Individu yang memiliki kesadaran diri

akan mampu mengatur tujuan hidup, dan mengatur emosi agar tidak berdampak pada proses kognitifnya. Dan kesadaran diri yang tinggi akan membuat seseorang untuk mampu berinovasi, berfikir secara sehat, bertanggung jawab atas tindakannya, dan bisa mengambil resiko.

Menurut Baron & Byrne (2003), kesadaran diri merupakan skema dasar yang terdiri dari keyakinan dan sikap terhadap identitas diri yang telah terorganisasi. Santrock (2003) juga mendefenisikan kesadaran diri sebagai keadaan sadar atau pengetahuan mengenai segala hal yang terjadi baik di luar maupun di dalam dirinya. Sehingga individu tersebut dapat menyadari apa yang ia lakukan dan apa yang ia katakan. Serta dapat memilih apa yang seharusnya ia lakukan di dalam kehidupannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka *self awareness* dapat diartikan sebagai suatu keadaan individu yang sadar atau terjaga atas segala sesuatu baik yang terjadi terhadap dirinya ataupun di luar dirinya. Sehingga dengan keadaan tersebut ia dapat merefleksikan emosinya sesuai dengan tuntutan lingkungannya. Serta dapat memahami konsekuensi atas setiap keputusan dan tindakannya dalam kehidupan sehari-hari.

Sementara itu, *self awareness* pada PNS dapat diartikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh PNS untuk dapat secara sadar memahami kondisi diri dan lingkungannya. Sehingga ia dapat merefleksikan emosi sesuai dengan tuntutan lingkungannya. Serta secara sadar dapat memahami segala konsekuensi dari keputusan dan tindakannya dalam pekerjaan.

2. Aspek-aspek *self awareness*

Terdapat beberapa aspek dari *self awareness* yang dikemukakan oleh Cherniss & Goleman (2001) yaitu sebagai berikut:

a. *Emotion Self Awareness*

Merupakan kemampuan yang mengarah pada pentingnya pengetahuan mengenai perasaan atau emosi yang ada di dalam diri serta efeknya terhadap perilaku. Orang dengan kecakapan ini akan mengetahui emosi yang sedang ia rasakan dan mengapa hal tersebut terjadi. Serta mengetahui bagaimana perasaan mereka dapat mempengaruhi perilaku.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Goleman (1998) diperoleh kesimpulan bahwa pada perusahaan jasa keuangan *emotion self awareness* ini terbukti berperan penting dalam kinerja karyawan dibidang perencanaan keuangan. Dimana kesadaran diri yang ada pada para perencana terlihat dapat membantu mereka menangani reaksi emosional mereka sendiri dengan lebih baik.

Pada PNS, aspek ini tentunya juga akan berpengaruh pada kinerja mereka. Salah satu contohnya adalah pada PNS yang bertugas di bagian administrasi catatan sipil saat masyarakat Indonesia sedang ramai-ramainya memperbaiki kartu identitas mereka yang bermasalah untuk mengikuti seleksi administrasi CPNS beberapa waktu lalu. Kesabaran para PNS ini dalam menghadapi masyarakat yang begitu banyak dengan berbagai keluhan, bahkan di beberapa daerah pelayanan ini di buka sampai pada hari

libur. Hal ini disebabkan karena mereka memiliki *emotional self awareness* yang baik sehingga reaksi emosional mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan tidak ikut mempengaruhi perilaku kerja mereka.

b. *Accurate Self Assessment*

Merupakan kemampuan yang digunakan untuk mengetahui kapasitas diri, bakat serta keterbatasan diri individu. Dengan adanya *accurate self assessment* ini pada diri individu akan membuatnya sadar dengan kekuatan dan kelemahan dirinya, mampu belajar dengan pengalaman, terbuka dengan hal-hal baru, dan terus melakukan pengembangan diri.

Menurut Boyatzis (dalam Goleman, 1998) penilaian diri yang akurat merupakan ciri kinerja yang unggul. Pada PNS sendiri aspek ini juga sangat dibutuhkan untuk memperoleh aparatur negara yang memiliki pemahaman diri yang baik demi meningkatkan performa kerja mereka. Hal ini juga sesuai dengan yang dikatakan oleh Goleman (2000) bahwa dengan memahami kelebihan serta kekurangan diri menjadi modal awal untuk menentukan sesuatu secara bijaksana dan bukan gegabah.

Contoh nyata dari aspek ini pada PNS adalah ketika seorang pegawai dipercaya oleh atasan untuk bertanggung jawab atas jabatan tertentu. Maka pegawai yang memiliki aspek *accurate self assessment* yang tinggi cenderung akan mempertimbangkan terlebih dahulu kemampuan dirinya dengan tanggung jawab pekerjaan yang akan ia ambil. Sehingga

dikemudian hari pekerjaan tersebut tidak terbengkalai karena dilakukan oleh orang yang kurang tepat.

c. *Self Confidence*

Mengarah pada kemampuan untuk memiliki kesadaran yang kuat terhadap harga diri dan kemampuan diri sendiri. Individu dengan kemampuan ini akan berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyuarakan pandangan, serta tegas dan mampu membuat keputusan yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis (dalam Goleman, 1998) menyatakan bahwa manajer dan eksekutif yang pernah diteliti rata-rata memiliki tingkat *self confidence* yang tinggi dari pada karyawan pada umumnya.

Aspek ini juga berpengaruh bagi kinerja PNS, salah satu contoh nyata dari aspek ini adalah kemampuan seorang bawahan untuk menyuarakan pendapatnya dalam rapat, meskipun di dalam ruangan tersebut terdapat atasannya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki *self confidence* yang baik, karena ia memiliki keyakinan terhadap pendapatnya.

Selain itu, menurut Baron dan Byrne (2003) terdapat beberapa bentuk dari *self awareness* yaitu sebagai berikut:

a. *Self Awareness Subjektif*

Merupakan kemampuan individu untuk membedakan dirinya dari lingkungan fisik dan sosialnya. Dalam hal ini, individu menyadari siapa dirinya dan statusnya yang membedakan dengan orang lain. Sehingga ia

bisa bersikap yang membuat orang lain bisa menilai dirinya berbeda dari yang lain.

Contoh dari bentuk *self awareness* subjektif ini pada karyawan adalah seorang karyawan yang mengerjakan tugasnya sesuai dengan jabatan dan posisinya. Sehingga setiap pekerjaannya tidak terbengkalai dan pekerjaan orang lainpun tidak terganggu olehnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut menyadari siapa dirinya dan mengerti dengan statusnya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

b. *Self Awareness* Objektif

Merupakan kapasitas individu untuk menjadi objek perhatiannya sendiri, kesadaran akan keadaan pikirannya dan mengetahui bahwa ia tahu dan mengingat bahwa ia ingat. Sehingga individu dapat mengetahui hak dan kewajibannya.

Contoh dari bentuk *self awareness* objektif ini pada karyawan adalah dengan adanya kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Sehingga dengan hal ini karyawan tersebut mengerti dengan kewajiban-kewajibannya sebagai karyawan.

c. *Self Awareness* Simbiolik

Merupakan kemampuan individu untuk membentuk sebuah konsep abstrak dari diri melalui bahasa kemampuan ini individu mampu untuk berkomunikasi, menjalin hubungan, menentukan tujuan, mengevaluasi

hasil dan membangun sikap yang berhubungan dengan diri dan membelanya dari komunikasi yang mengancam.

Contoh dari *self awareness* simbiolik ini pada karyawan adalah dengan adanya kemampuan seorang atasan dalam menyampaikan kritikan dengan bahasa yang baik terhadap bawahannya. Sehingga hal tersebut tidak menimbulkan konflik serta dapat memunculkan perubahan yang positif terhadap bawahan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa seorang atasan tersebut memiliki kemampuan berbahasa yang baik dalam memberikan evaluasi terhadap kinerja bawahannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tingkat *self awareness* pada PNS serta hubungannya dengan perilaku *cyberloafing* dapat diukur menggunakan ketiga aspek *self awareness* yang dikemukakan oleh (Cherniss & Goleman, 2001).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self awareness*

Terdapat lima faktor yang membentuk kesadaran diri atau *self awareness* (Solso, Maclin, & Maclin, 2007) yaitu sebagai berikut :

a. *Attention* (Perhatian)

Merupakan kesadaran individu untuk mengarahkan perhatian terhadap peristiwa baik yang terjadi pada dirinya sendiri maupun lingkungannya. Atensi kita terhadap suatu objek tidaklah bersifat arbitrer (sewenang-wenang), melainkan dikendalikan oleh suatu “mata pelacak” (*searching eye*) yang mencari detail-detail yang bila dikombinasikan dengan

pengetahuan dunia yang lebih luas, akan membentuk fondasi bagi kesadaran yang lebih komprehensif.

Begitu juga halnya dengan PNS, kemampuan pegawai untuk memfokuskan perhatian kepada hal-hal yang terjadi baik pada dirinya maupun lingkungannya akan membantu untuk membentuk kesadaran diri yang semakin baik bagi pegawai dalam bekerja. Contoh perilakunya adalah seperti kemampuan pegawai untuk fokus menyelesaikan tugasnya tanpa terpengaruh oleh perhatiannya pada hal-hal lain seperti membuka media sosial (perilaku *cyberloafing*).

b. *Wakefulness* (Kesiagaan/Keterjagaan)

Kesiagaan memiliki tingkat atau level yang berbeda-beda dan akan berpengaruh terhadap atensi. Kesadaran merupakan kondisi mental yang dialami seseorang sepanjang hidupnya. Dalam konteks ini kesiagaan telah mempengaruhi *atensi* pada setiap level kesiagaan tersebut. Sebagai contoh, kemarin malam anda tidur dan sekarang ini anda terjaga (seharusnya), itulah dua kondisi kesadaran yang berbeda secara radikal. Dengan demikian kita dapat memahami bahwa kesadaran diri terdiri dari berbagai level kesiagaan yang berbeda-beda.

Hal ini juga bisa terjadi pada pegawai, dimana kesiagaan pegawai untuk fokus memperhatikan sesuatu akan berdampak pada fokus perhatian mereka dalam menjalankan pekerjaan.

c. *Architecture* (Arsitektur)

Kesadaran merupakan sejumlah proses neurologis yang diinterpretasikan melalui fenomena sensorik, sematik, kognitif, dan emosional yang ada secara fisik maupun secara imajinatif. Dalam konteks ini kesadaran terjadi karena proses neurologis yang berkesinambungan. Contoh dari kesadaran yang dipertahankan dalam otak adalah bahasa, dimana bahasa memberikan kontribusi amat besar dan penting bagi kesadaran, yakni memberikan identifikasi semantik dan pengorganisasian terhadap suatu objek. Begitupun halnya pada pegawai, lancar atau terhambatnya proses neurologis dalam kesadaran diri seorang pegawai juga akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

d. *Recall of Knowledge* (Mengingat Pengetahuan)

Mengingat pengetahuan merupakan suatu proses pengambilan informasi mengenai hal-hal pribadi dan dunia disekelilingnya. Kesadaran memungkinkan manusia untuk mendapatkan akses ke pengetahuan melalui proses *recall* (dan rekognisi) terhadap informasi mengenai diri pribadi dan mengenai dunia ini. Proses tersebut dilaksanakan terutama dengan bantuan proses-proses atensional yang dilaksanakan secara internal dan eksternal.

Recall of knowledge ini juga memiliki tiga komponen, yaitu sebagai berikut:

1) *Self Knowledge* (Pengetahuan Diri)

Merupakan pemahaman tentang informasi jati diri seseorang, dimana pengetahuan ini disebut sebagai kesadaran-diri (*self-awareness*). Pada pegawai, hal ini dapat berupa kemampuan pegawai untuk memahami mengenai hak dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2) *World Knowledge* (Pengetahuan Tentang Dunia)

Merupakan kemampuan individu untuk mengingat sejumlah fakta dari memori jangka panjang yang dimiliki. Pada pegawai, kemampuan dalam mengingat dan mengaplikasikan pengetahuan dalam memori jangka panjang akan berpengaruh terhadap kinerja.

3) *Activation of Knowledge* (Aktivasi Pengetahuan)

Merupakan kemampuan individu untuk menyadari tindakan-tindakan orang lain. Hal ini juga diperlukan bagi seorang pegawai untuk memahami kondisi orang-orang di sekitarnya dalam bekerja, sehingga individu tersebut dapat melakukan tindakan yang benar sesuai dengan tuntutan lingkungan.

e. *Emotive* (Emotif)

Merupakan suatu kondisi sadar, yang biasa dianggap sebagai suatu bentuk perasaan atau emosi, dimana emosi muncul sebagai kondisi internal untuk merespon peristiwa-peristiwa eksternal. Pada pegawai, kemampuan

untuk menampilkan emosi yang benar dalam merespon suatu keadaan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui beberapa faktor penyebab pegawai atau karyawan memiliki tingkat *self awareness* yang rendah, serta bagaimana hubungannya dengan perilaku kerja tidak disiplin pada pegawai. Sehingga dengan adanya penjelasan tersebut dapat membantu kita dalam upaya meningkatkan *self awareness* pegawai untuk menunjang produktivitas kerjanya.

C. Tanggung Jawab PNS

PNS merupakan aparatur negara yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh sebab itu, diperlukan PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh ketaatan dan kesetiaan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa (Rafik, 2016).

Berdasarkan UU No. 43 tahun 1999 tentang hak dan kewajiban PNS, terdapat beberapa kewajiban dan hak-hak PNS yaitu sebagai berikut :

a. Kewajiban PNS

- 1) Setiap PNS wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

- 2) Setiap PNS wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- 3) Setiap PNS wajib menjaga rahasia jabatan.
- 4) PNS hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang.

b. Hak-Hak PNS

- 1) Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab.
- 2) Setiap pegawai negeri berhak atas cuti.
- 3) Setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan.
- 4) Setiap pegawai negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam atau karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.
- 5) Setiap pegawai negeri yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh uang duka.
- 6) Setiap pegawai negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa PNS yang memiliki peran sebagai aparatur Negara dituntut untuk memiliki disiplin kerja

yang tinggi. Menurut Suroyo (2016) salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Karena pada prinsipnya kedisiplinan akan mempengaruhi produktivitas. Serta menurut Prijodarminto, S (1994) salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah dengan meningkatkan kesadaran diri atau *self awareness* pada karyawan. Maka dalam penelitian ini, peneliti akan fokus untuk meneliti bentuk dari perilaku kerja tidak produktif pada PNS yaitu perilaku *cyberloafing* dan menghubungkannya dengan *self awareness* sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

D. Hubungan *Self Awareness* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada PNS

Perkembangan teknologi dan informasi merupakan salah satu aspek penting yang harus dipenuhi oleh suatu instansi atau perusahaan. Hal ini diperlukan untuk menunjang produktivitas instansi atau perusahaan. Tidak terkecuali juga bagi instansi pemerintahan yang dijalankan langsung oleh PNS. Namun dengan adanya perkembangan teknologi, tidak hanya memberikan nilai positif tetapi juga membawa dampak negatif terhadap kinerja para pegawai, salah satu dampak negatifnya adalah perilaku *cyberloafing*.

Menurut (Robbins & Judge, 2008) *Cyberloafing* (kemalasan internet) adalah perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor atau instansi mereka untuk tujuan pribadi pada jam kerja. Contoh dari perilaku ini adalah seperti menjelajahi web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan,

berbelanja secara *online*, atau aktivitas-aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama berada di jam kerja.

Perilaku *cyberloafing* ini termasuk salah satu bentuk dari perilaku kerja kontraproduktif. Dimana perilaku *cyberloafing* termasuk ke dalam bentuk penyimpangan produksi karena bersifat melanggar norma organisasi terkait dengan kualitas pekerjaan (Sacket & De Vore dalam Anderson, 2005). Dalam beberapa penelitian disebutkan bahwa perilaku karena kurang disiplinnya karyawan ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Noviyana, 2009), *self awareness* ini memiliki hubungan dengan kedisiplinan kerja PNS.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Baloch, Manzoor, & Hussain (2016) mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan, dimana kecerdasan emosi yang di dalamnya terdapat aspek *self awareness* memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dimana salah satu bentuk dari perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan yang diukur dalam penelitian tersebut adalah perilaku *cyberloafing*. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Emami (2014) mengenai pengaruh kecerdasan emosi terhadap perilaku kerja kontraproduktif juga menunjukkan hasil yang sama. Dimana dimensi *self awareness* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pegawai.

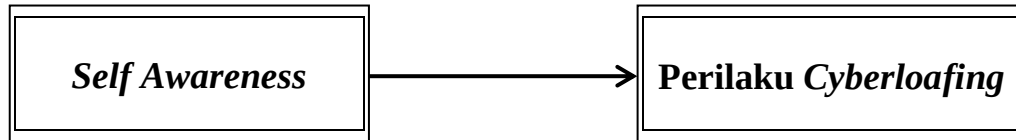
Menurut Goleman (1998) kesadaran diri (*self awareness*) merupakan pengetahuan akan kemampuan dan keterbatasan diri sendiri serta pemahaman

akan faktor-faktor dan situasi yang dapat memunculkan emosi dalam diri. Sehingga seseorang dapat mengatur emosi dan perilakunya serta dapat memahami orang lain dengan lebih baik. Dengan kata lain, kesadaran diri merupakan kemampuan untuk merasakan, mengartikulasi dan merefleksikan keadaan emosional seseorang, dimana setiap emosi dapat dikendalikan dengan merefleksikan terlebih dahulu peristiwa-peristiwanya.

Seseorang yang memiliki *self awareness* yang baik juga cenderung akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena mereka paham betul cara mengelola emosi serta akan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya (Okpara & Edwin, 2015). Maka dalam penelitian ini akan lebih difokuskan pada hubungan *self awareness* dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS. *Self awareness* atau kesadaran diri ini dirasa penting untuk diukur mengingat tidak adanya aturan khusus mengenai penggunaan internet oleh PNS. Sehingga diperlukan kesadaran diri yang tinggi dari setiap PNS dalam menjalankan pekerjaan, agar terhindar dari perilaku-perilaku kerja yang tidak produktif seperti perilaku *cyberloafing*.

Oleh karena itu, dengan adanya pengukuran mengenai *self awareness* diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai hubungannya dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS. Dengan adanya gambaran tersebut diharapkan dapat membantu instansi untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* pada PNS. Sehingga dikemudian hari produktivitas kerja PNS dapat lebih ditingkatkan.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual *Self Awareness* dengan Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan gambar.1 dapat dijelaskan mengenai dinamika hubungan antara *self awareness* dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS. Jika semakin tinggi tingkat *self awareness* yang dimiliki oleh PNS maka akan semakin rendah perilaku *cyberloafing* pada PNS tersebut. Begitupun sebaliknya, jika semakin rendah tingkat *self awareness* yang dimiliki oleh PNS maka akan semakin tinggi perilaku *cyberloafing* pada PNS tersebut.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H_a: Terdapat hubungan yang negatif antara *self awareness* dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS.

H₀: Tidak terdapat hubungan yang negatif antara *self awareness* dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai hubungan antara *self awareness* dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat *self awareness* pada PNS kebanyakan berada pada kategori rendah. Jika dilihat dari pengelompokan aspek juga berada pada kategori rendah pada tiap-tiap aspeknya.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* pada PNS kebanyakan berada pada kategori tinggi. Jika dilihat dari pengelompokan berdasarkan aspek, pada aspek pertama yaitu *email activities* berada pada kategori sedang. Sedangkan pada aspek kedua yaitu *browsing activities* berada pada kategori tinggi.
3. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *self awareness* dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS dengan arah korelasi negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self awareness* maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* pada PNS. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *self awareness* maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* pada PNS.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian pada umumnya subjek melakukan *cyberloafing*. Dalam bekerja seharusnya pegawai dapat mengurangi perilaku tersebut, sehingga tidak berdampak pada produktivitas pekerjaan.
2. Penelitian ini belum mengontrol faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* seperti jenis kelamin, usia, dan jenis pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih memperhatikan karakteristik subjek dan faktor lain yang memiliki hubungan dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS sehingga hasil penelitian berikutnya dapat lebih baik.
3. Pada penelitian ini, tidak semua subjek dapat dijadikan bahan analisis karena beberapa kuesioner tidak diisi oleh subjek, sehingga pada peneliti selanjutnya juga disarankan agar mencari metode yang lebih efektif agar semua subjek dapat mengisi kuesioner atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Anderson, N.,dkk.a (2005). *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, vol 1. London : Sage.
- Anggoro, M. Toha (2008). *Metode Penelitian*. Jakarta: Univeraitas Terbuka.
- Anugrah, A. P., & Margaretha, M. (2013). Regulasi Diri Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing yang dimoderasi oleh berbagai karakteristik Individual Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha. *jurnal seminar nasional* , 2-6, 28.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Kontrol dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* , 19-39, 05 (01).
- Askew, K. L. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing*. Dissertation. University of South Florida.
- Azwar, S. (2009). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Baloch, Q. B., Manzoor, S. R., & Hussain, F. (2016). Impact of Capacity Building of Emotional Intelligence and Countraproductive Work Behaviors: Evidence from FATA Secretariat, Pakistan. *Journal of Business and Tourism* , 61-75, 2(2).
- Baron., A.,R. & Byrne.D., (2003). *Psikologi Sosial. Edisi Kesepuluh*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Blanchart, A., & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computer in Human Behavior*,7(5), 559-570.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligence Workplace:How to Select for , Measure, and Improve Emotional Intelligence in individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.