

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum**

Penduduk Indonesia mayoritas ditinggali Gen Z. berdasarkan artikel Databoks yang ditulis oleh (Jayani, 2021), total Gen Z di Indonesia tahun 2020 sebanyak 74,93 juta dengan persentase 27,94% dari 270,2 juta penduduk Indonesia. Generasi Z adalah generasi yang sudah mengenal teknologi serta internet sejak mereka lahir. Gen Z dijuluki generasi internet atau iGeneration. Penelitian dari (Andrea et al., 2016) dan (Jiri, 2016) menjelaskan kriteria Gen Z yaitu mereka yang lahir pada tahun 1995-2010. Pada dasarnya Gen Z merupakan mereka yang tumbuh dengan teknologi digital, internet dan media sosial yang sudah baik dan stabil, karena lahir ditengah kemajuan teknologi. Hasil sensus penduduk tahun 2020 menunjukkan grafik bahwa, sebagian dari Gen Z kini telah memasuki usia kerja, bahkan telah bekerja *full-time* di berbagai sektor industri dan perusahaan.

Sebagai pekerja muda Generasi Z memiliki karakter yang sangat adaptif dan literat dengan teknologi digital serta dunia internet. Mereka tumbuh besar dengan kehadiran beragam *gadget* canggih dan *platform* daring yang mempermudah interaksi dan aktivitas keseharian. Menurut (Rachmawati, 2019) Generasi Z terhubung erat dengan teknologi serta internet, mereka juga menyukai lingkungan kerja serta jadwal kerja yang fleksibel. Mereka menggunakan internet dan teknologi selama 24 jam sehari. Dari penjelasan yang menarik diatas maka dari itu, peneliti memilih Generasi Z untuk menjadi objek penelitian yang akan diteliti.

### **1.2 Latar Belakang**

Perusahaan akan berusaha untuk menciptakan karyawan yang dapat membantu mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai cabang manajemen yang khusus mempelajari hubungan manusia dalam organisasi, berfokus pada tenaga kerja manusia yang bekerja di organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga dan sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengoptimalkan penggunaan semua

SDM berkualitas yang memiliki keterampilan dan kompetitif secara global (Indiyati et al., 2021).

Perusahaan dapat berkembang dan maju karena tidak lepas dari peran SDM yang kompeten. Organisasi akan mengelola orang-orang yang dianggap sebagai aset berharga untuk berkontribusi mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika sejumlah kebijakan dan proses HR yang tepat dikembangkan dan diimplementasikan dengan efektif, maka akan memberikan dampak yang signifikan pada kinerja organisasi (Armstrong & Taylor, 2014).

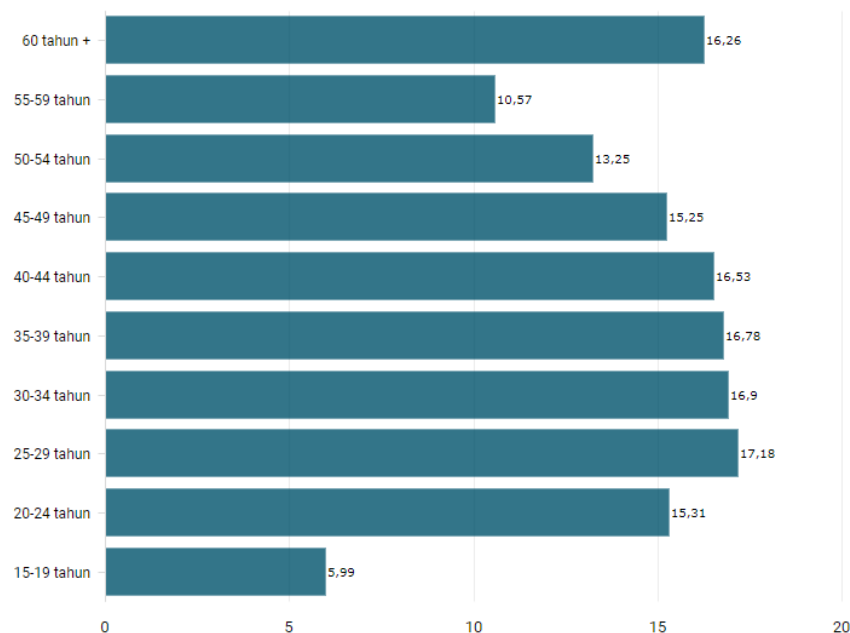
Dalam suatu organisasi, terdapat salah satu aspek yang membuat perusahaan semakin berkembang serta mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, yaitu kinerja karyawan. Menurut (M. Abdullah, 2014) Kinerja merupakan hasil nyata atau prestasi yang berhasil dicapai oleh intitusi atau organisasi tersebut dalam mewujudkan target, rencana kerja, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau manajer organisasi.

Suatu organisasi mengharapkan dapat mempekerjakan tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja tinggi guna diharapkan dapat mendukung visi dan misi demi mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama dalam mengelola SDM, karena kinerja yang baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, sementara kinerja rendah dapat menghambat organisasi (Indiyati et al., 2021). Selain harus memiliki karyawan yang kompeten, perusahaan juga harus menyediakan tunjangan teknologi selain tunjangan pengembangan bakat. Tunjangan teknologi adalah pemberian peralatan serta fasilitas teknologi sebagai bentuk tunjangan kepada karyawan untuk membantu mereka menjalankan tugas. Tunjangan teknologi dapat berupa *handphone*, komputer atau laptop, internet dan lain-lain. Dengan terpenuhinya sarana teknologi yang berfungsi sebagai jembatan pemberi informasi dan juga media bagi para karyawan untuk mengekspresikan kreativitas mereka, diharapkan pemberian tunjangan teknologi kepada karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Nikmah et al., 2023).

Melihat dari perkembangan generasi saat ini, perusahaan dihadapkan pada dinamika baru dalam aspek sumber daya manusia. Puluhan juta angkatan kerja Indonesia yang terus berubah, khususnya dengan munculnya Generasi Z yang

sudah memasuki usia produktif kerja, mereka merupakan generasi angkatan kerja muda yang memiliki karakteristik dan kebutuhan unik yang perlu dipahami dan diakomodasi oleh perusahaan agar tercipta kinerja karyawan yang optimal. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan serta karakteristik Generasi Z.

Dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memiliki jumlah pekerja berdasarkan kelompok umur pada Februari 2022 mencapai total 144,01 juta jiwa dengan persentase 69,06%. Hasil survei pada databoks menunjukkan umur 15 - 19 tahun berjumlah 5,99 juta jiwa, umur 20 – 24 tahun berjumlah 15,31 juta jiwa, dan umur 25 – 29 tahun berjumlah 17,18 juta jiwa (Kusnandar & Budy, 2022).



Gambar 1.1 Umur Generasi Z

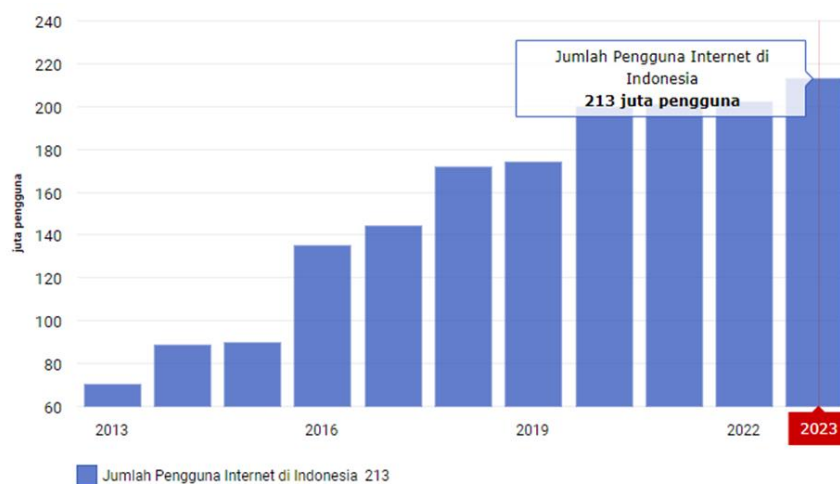
Sumber data: databoks

Di era keterbukaan informasi saat ini, kehadiran internet telah membawa dampak besar bagi masyarakat, sehingga internet menjadi bagian penting dari kehidupan masyarakat dalam mendapatkan informasi dan hiburan. Kemunculan internet telah memasuki berbagai usia, mulai dari anak-anak, remaja, dewasa, dan orang lanjut usia mengenal internet (Nuriadin & Harumike, 2021).

Organisasi, lembaga, serta instansi senantiasa berupaya meningkatkan kinerja para karyawan dengan tujuan mempertahankan kelangsungan hidup

organisasi. Perkembangan pesat pada teknologi sangat membantu dan dianggap berperan penting untuk menunjang kinerja karyawan. Banyak pekerjaan yang semula dikerjakan secara manual dengan waktu serta tenaga, namun setelah masuk dan berkembangnya teknologi pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Teknologi yang berkembang seperti *handphone*, komputer serta laptop. Yang mana HP dulu hanya bisa untuk menerima dan mengirim pesan, komputer dan laptop hanya bisa untuk mengetik, setelah perkembangan teknologi HP dan komputer berevolusi menjadi alat yang canggih dengan banyak kegunaan. Evolusi tersebut tidak lepas dari peran internet yang berperan sebagai penunjang aktivitas seperti berkomunikasi jarak jauh, mengakses informasi, pendukung kegiatan ekonomi dan sarana hiburan.

Internet mulai berkembang di Indonesia tahun 1990-an melalui perkembangan lembaga-lembaga pemerintah dan universitas di Indonesia (kemdikbud.go.id, 2023). Sehingga sekarang Internet di Indonesia telah menjadi yang paling mengesankan dalam penggunaan internet di Asia selama dekade terakhir, Laporan *We Are Social* menunjukkan bahwa dari 70,5 juta pengguna internet naik hingga 142,4 juta pengguna pada Januari 2013. Jumlah pengguna internet di Indonesia telah mencapai 213 juta orang atau setara dengan 77% dari total populasi Indonesia yang sebanyak 276,4 juta orang pada Januari 2023 (Annur, 2023).



Gambar 1.2

Jumlah Pengguna Internet di Indonesia (Januari 2013 – Januari 2023)

Menurut data portal masyarakat Indonesia menghabiskan waktu rata-rata 9 jam per hari untuk mengakses internet, angka yang jauh lebih tinggi dibandingkan rata-rata global yang hanya kurang dari 7 jam perhari (Kemp, 2023). Data lain pada databoks mengungkapkan pengguna internet di Indonesia didominasi oleh rentang usia 25 hingga 49 tahun. Adapun pengakses internet dalam negeri paling tinggi dari kelompok usia produktif kerja 19 hingga 24 tahun (Annur, 2023). Survei APJII juga menunjukkan bahwa mahasiswa dan pekerja mendominasi pengguna internet berdasarkan pekerjaan, dengan persentase berturut-turut 99,26% dan 84,72%. Survei BPS tahun 2023 mengenai sejauh mana akses internet di Indonesia berdasarkan status pekerjaan. Hasil data menunjukkan bahwa posisi pertama adalah masyarakat yang berprofesi sebagai karyawan dan buruh, sebanyak 29,39.

Dilansir dari (Noor, 2023) ketertarikan Generasi Z terhadap media sosial sangatlah tinggi, survei dari Morning Consult terdapat 88% Gen Z menghabiskan waktunya di youtube, Insense melaporkan bahwa 76% Gen Z aktif berinteraksi dengan Instagram dan mengungkapkan bahwa 68% Gen Z menggunakan tiktok (SVB Academy, 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan mayoritas pengakses dan pengguna internet di Indonesia berasal dari kalangan pekerja atau karyawan serta buruh yang telah mengakses internet dalam kegiatan sehari-hari mereka (Rainer, 2023).

Organisasi telah berupaya memberikan sarana-sarana untuk meningkatkan kinerja para pegawai, salah satunya tunjangan teknologi berupa laptop dan internet guna memudahkan karyawan dalam mendapatkan dan menyampaikan informasi seputar pekerjaan, namun hal yang terjadi dilapangan banyak para pekerja yang mengambil keuntungan tersebut untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Nikmah et al., 2023).

Hal ini dapat dilihat dari berbagai laporan maupun penelitian. Laporan dari (Walker, 2020) menyatakan bahwa pekerja akan beralih dari tugas utamanya ke email pribadi, sosial media, dan internet untuk kisaran waktu antara satu hingga dua jam dalam sehari. Dan diperkuat oleh pengakuan 6 dari 10 pekerja yang mengakui bahwa mereka tidak dapat jauh dari kegiatan memeriksa sosial media. Media sosial menjadi platform bagi setiap orang untuk bebas mengekspresikan pendapat dan

berbagai aktivitas. Namun, aktivitas tersebut menjadi bentuk *cyberloafing* jika dilakukan secara berlebihan dan tidak tepat (Dudija et al., 2022). Perilaku pekerja yang sukarela menggunakan akses internet kantor untuk tujuan pribadi yang tidak bersangkutan dengan pekerjaan selama jam kerja dianggap mengganggu fokus pekerja sehingga perlu waktu untuk mereka fokus kembali untuk menjalankan tugas (Hartini, 2018).

Namun, *cyberloafing* juga memiliki potensi untuk mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan. Saat karyawan mengalihkan perhatian mereka ke aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan, mereka dapat kehilangan fokus terhadap tugas yang sebenarnya harus diselesaikan. Ini dapat mengakibatkan penurunan efisiensi kerja dan hasil yang kurang optimal, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan yang jelas terkait penggunaan internet di tempat kerja. Kebijakan ini harus menjelaskan batasan-batasan dalam penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, serta konsekuensi yang mungkin dihadapi jika kebijakan tersebut dilanggar. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kesadaran dan edukasi terkait manajemen stres dan cara-cara produktif untuk mengatasi tekanan kerja, sehingga karyawan lebih mampu mengelola stres tanpa harus mengandalkan *cyberloafing* (Hartini, 2018).

Menurut (Tangney et al., 2004) Jadwal kerja tradisional yang mengharuskan karyawan bekerja delapan jam sehari selama lima hari menuntut disiplin untuk menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu. Namun, *cyberloafing* mengganggu jadwal ini tanpa menggantikan waktu yang terbuang untuk berselancar di media sosial. Akibatnya, produktivitas menurun karena banyak pekerja menghabiskan sekitar 50% waktu kerja mereka untuk aktivitas online pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dapat meningkat jika karyawan terlibat dalam aktivitas yang menambah nilai pada pekerjaan, seperti pendidikan dan pengembangan diri. Namun, keseimbangan antara jam kerja dan waktu luang juga penting. Mengizinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas rekreasi dapat meningkatkan produktivitas. Pembatasan akses internet untuk keperluan jejaring

sosial dan penelusuran web dapat mendorong peningkatan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan pendidikan.

Karyawan yang tidak menghabiskan waktu di internet selama jam kerja terbukti lebih produktif. Oleh karena itu, perusahaan yang membatasi akses ke media sosial dan penelusuran web akan melihat peningkatan dalam kegiatan yang terkait dengan pekerjaan dan pendidikan. Selain itu, menciptakan keseimbangan antara waktu kerja dan rekreasi sangat penting untuk menjaga karyawan tetap termotivasi dan produktif. Aktivitas rekreasi yang terintegrasi dengan baik dalam jadwal kerja dapat mengurangi cyberloafing dan meningkatkan fokus serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi yang efektif untuk mengelola penggunaan internet di tempat kerja demi meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Ramadhan & Sari, 2019).

Cyberloafing yang merupakan aktivitas menggunakan internet untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja merupakan fenomena yang semakin umum di tempat kerja modern. Aktivitas ini sering kali muncul sebagai respons terhadap stres kerja yang tinggi atau sebagai cara untuk mengisi waktu luang ketika tidak ada tugas yang mendesak. Karyawan dapat menghabiskan waktu mereka untuk mengakses media sosial, bermain game online, atau melakukan aktivitas online lainnya yang tidak produktif secara langsung terhadap tugas mereka. Meskipun sebagian orang melihat cyberloafing sebagai cara untuk melepaskan diri sejenak dari rutinitas kerja yang monoton, dampaknya bisa signifikan terhadap produktivitas dan fokus kerja. Studi menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi di tempat kerja seringkali menjadi pemicu utama dari perilaku cyberloafing ini. Karyawan yang merasa terbebani dengan tuntutan kerja atau tekanan dari atasan cenderung mencari pelarian dengan menghabiskan waktu di internet untuk mengurangi ketegangan dan menenangkan pikiran mereka (Pariyanti et al., 2022).

Dalam sebuah artikel di harian Kompas (Hartini, 2018) disebutkan bahwa telah terjadi penyimpangan serius pada ASN Banjarmasin yang ditegur oleh wakil walikota Banjarmasin saat beliau menggelar sidak kehadiran ASN di

Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banjarmasin pasca libur lebaran, ASN tersebut bermain *handphone* pada saat jam kerja, padahal banyak warga yang mengantri untuk mendapatkan pelayanan.

Dalam sebuah artikel di CNBC (Bestari, 2023) dinyatakan bahwa berbagai kalangan ASN diketahui terlibat dalam perjudian *online*. Hal ini didapat dari fakta yang menunjukkan bahwa perilaku menyimpang ini sudah cukup merebak dilingkungan birokrasi sebagaimana yang disampaikan Menteri Koinfo Budi Arie Setiadi bahwa beliau menerima foto pegawainya yang bermain judi *online*. Selain itu beliau juga menyebut banyak PNS di berbagai pemda dan pejabat pemda menjadi korban judi *online*. Penggunaan *handphone* yang berlebihan di tempat kerja telah menjadi masalah serius yang dapat mengganggu produktivitas dan fokus karyawan.

Kemudian direktur sebuah perusahaan pemasaran di Inggris Gerard O'Shaughnessy memutuskan untuk memberlakukan kebijakan penyitaan ponsel bagi karyawan yang tetap menggunakan saat jam kerja. Kebijakan ini diambil karena beliau harus terus menerus menegur karyawannya yang kecanduan bermain media sosial saat jam kerja (Y. D. Saputri, 2019).

Penyalahgunaan teknologi dan internet di tempat kerja merupakan salah satu perilaku karyawan yang marak terjadi, perilaku menyimpang tersebut termasuk kedalam kategori *cyberloafing*. Menurut (Sulistyan & Ermawati, 2020) *cyberloafing* merupakan penggunaan internet selama jam kerja demi kepentingan pribadi yang dilakukan oleh karyawan. Perilaku penyimpangan ini berdampak buruk bagi organisasi seperti menurunnya kinerja organisasi, banyak karyawan yang melalaikan pekerjaannya, kurangnya keterlibatan kerja, dan banyak faktor lainnya (Ramadhan & Sari, 2019).

Perilaku ini sangat membahayakan dilihat dari hasil survei andel dkk dalam (Sulistyan & Ermawati, 2020) mengungkapkan organisasi merugi sebanyak \$85 milyar pertahun diakibatkan pegawai menghabiskan 2 jam perhari untuk mengakses internet ditempat kerja untuk tujuan pribadi. Karyawan menghabiskan sekitar 2 jam per hari. Dikhawatirkan dengan adanya perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya tunjangan teknologi dan



akses internet di organisasi terdapat dampak positif dengan membantu pengerjaan tugas para karyawan dan adapun dampak negatifnya, salah satu dampak negatifnya adalah *cyberloafing*.

Terdapat beberapa pandangan berbeda mengenai dampak perilaku *cyberloafing* pada kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu telah menemukan bukti bahwa *cyberloafing* atau penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Kamila & Muafi, 2023) menunjukkan bahwa *cyberloafing* berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maknanya semakin sering perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian (Purakusumah & Soegoto, 2023) perilaku *cyberloafing* berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini mengindikasikan bahwa perilaku menyimpang *cyberloafing* membuat karyawan menghabiskan waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja menjadi tersita untuk mengakses situs web dan media sosial yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian lain juga menemukan hasil yang sama bahwa aktivitas *cyberloafing* berpengaruh negatif dalam memodirasi hubungan antara perilaku kerja inovatif pada kinerja mengajar, kinerja penelitian, dan kinerja pelayanan masyarakat dosen. Maka semakin tinggi intensitas *cyberloafing* dampak positif dari perilaku kerja inovatif dosen terhadap kinerjanya akan semakin berkurang (Palladan, 2018). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan di tempat kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut.

Meskipun beberapa penelitian menunjukkan pengaruh negatif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan, namun lain halnya penelitian (Adelina & Saputro, 2023), pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif, artinya *cyberloafing* yang dilakukan oleh para karyawan berpengaruh baik pada kinerja mereka. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh (Sao et al., 2022) bahwa *cybrloafing* membantu karyawan untuk memulihkan diri dari lelahnya bekerja sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

sehingga karyawan dapat menghasilkan ide baru, serta memulihkan antusias bekerja karyawan. Dan terdapat hasil yang serupa pada penelitian (Mishra & Tajeja, 2022) menyimpulkan bahwa individu yang melakukan aktivitas *cyberloafing* dengan keadaan sadar secara penuh sebagai mekanisme penanganan stres saat bekerja, maka *cyberloafing* dapat membantu karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* berpotensi mendatangkan dampak baik kinerja karyawan. Namun pada prinsipnya, tindakan *cyberloafing* tetaplah menyimpang dari etika kerja, sehingga perlu diminimalisir dan dikendalikan agar tidak mengganggu fokus karyawan.

Harapan yang diinginkan oleh organisasi dari memberikan sarana teknologi tersebut supaya memudahkan pekerjaan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Tetapi pada kenyataannya pekerja menyalahgunakan sarana-sarana yang diberikan untuk kepentingan pribadi sehingga menyebabkan pelanggaran ringan seperti memeriksa email dan sosial media hingga pelanggaran berat seperti berjudi online. Dari perilaku menyimpang tersebut menimbulkan kerugian pada perusahaan dan dikhawatirkan akan menurunkan kinerja karyawan dan organisasi.

Dalam lingkungan kerja modern yang sangat bergantung pada teknologi dan internet, fenomena *cyberloafing* sudah jadi persoalan penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Cyberloafing* mencerminkan kecenderungan perilaku menyimpang karyawan ketika menggunakan akses internet, email, dan perangkat digital lainnya untuk hal-hal di luar pekerjaan mereka. Perilaku ini sangat ditentukan oleh kemampuan *self-control* atau pengendalian diri dari masing-masing individu.

Dalam penelitian ini memasukan *self-control* sebagai variabel moderasi/moderating. Secara umum, variabel moderasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh dalam ketergantungan yang kuat antara hubungan variabel independen dan dependen (Arif & Wawo, 2016) dalam (Erin, 2020). Dalam perkembangan ilmu sosial dan ilmu politik, terdapat suatu teori yang disebut teori moderasi atau *moderation theory*. Teori ini mengemukakan konsep yang telah dikembangkan dalam berbagai bidang ilmu terutama ilmu sosial dan perilaku. Teori ini digunakan

untuk memahami interaksi yang kompleks antara variabel-variabel yang mempengaruhi suatu perilaku dan fenomena sosial. Teori ini digunakan untuk memberikan pemahaman mengenai bagaimana konteks atau kondisi tertentu dapat mengubah atau memoderasi hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini, *self-control* sebagai variabel moderasi yang didasarkan oleh teori Baumeister dalam (Tangney et al., 2004), yang menyatakan bahwa terdapat empat aspek utama dalam *self-control* yakni pengendalian pikiran, emosi, tindakan impulsif dan kinerja. *Self-control* mencerminkan kemampuan seseorang untuk menahan diri dari kesenangan atau kepuasan jangka pendek yang mungkin memberikan konsekuensi negatif dalam jangka panjang.

*Self-control* bukan sekedar konsep psikologis belaka, namun merupakan kunci bagi karyawan untuk mengendalikan dan mengatasi keinginan melakukan *cyberloafing* agar tidak berdampak negatif pada kinerja mereka maupun perusahaan secara keseluruhan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan karyawan terlibat dalam *cyberloafing* sangat dipengaruhi oleh tingkat *self-control* atau pengendalian diri.

Menurut (Bagis et al., 2023) *self-control* merupakan variabel psikologi yang memaparkan mengenai kemampuan individu dalam mengatur perilaku atau tindakan. Dapat dikatakan juga sebagai pengendalian diri dalam pengambilan keputusan serta pengambilan tindakan. Penelitian (Adelina & Saputro, 2023) mengatakan *self-control* yang rendah dapat berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga menurunkan kinerja pegawai. Hal yang sama disimpulkan pada penelitian (Ardilasari & Firmanto, 2017), penurunan kinerja disebabkan rendahnya tingkat *self-control* sehingga mempengaruhi perilaku negatif *cyberloafing*. Dapat disimpulkan dari hasil peneliti terdahulu bahwa rendahnya kesadaran pekerja dalam mengontrol diri akan membuat semakin tinggi kemungkinan *cyberloafing* oleh pekerja membuat banyaknya pekerjaan yang ditunda dan menurunnya kinerja pekerja.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan *self-control* berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian (Stiyawan, 2022) membuktikan *self-control* dapat berpengaruh positif pada perilaku *cyberloafing* dan

meningkatkan kinerja, apabila karyawan bisa mengendalikan diri pada hal yang positif. Adapun penelitian yang dilakukan (Handayani, 2020) hasilnya menjelaskan bahwa variabel *self-control* dan *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai memiliki tingkat kontrol diri yang baik dan mereka bisa mengendalikan tindakan sehingga tidak menurunkan kinerjanya. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian terdahulu bahwa *cyberloafing* dapat berpengaruh negatif dan positif terhadap kinerja tergantung dari kontrol diri pekerja.

Namun demikian dari hasil penelitian terdahulu tampak bahwa *self-control* merupakan tindakan individu dalam mengendalikan diri untuk tidak berperilaku yang merugikan. Pada teori Baumeister dijelaskan bahwa *Self-control* adalah tindakan pengendalian pikiran, emosi, tindakan impulsif dan kinerja yang dapat mempengaruhi hasil dari tindakan yang dilakukan. Dapat dikatakan bahwa *self-control* merupakan hal yang positif, namun dari hasil para peneliti terdahulu menyimpulkan bahwa *self-control* dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap perilaku *cyberloafing* dan berdampak pada kinerja karyawan. Artinya jika pengendalian diri rendah maka individu cenderung akan melakukan perilaku menyimpang dan apabila pengendalian diri tinggi maka individu dapat mengambil keputusan yang menguntungkan dirinya dan menghindari akibat yang dapat merugikan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan dan didasarkan pada penelitian terdahulu maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai ASN generasi Z?
2. Bagaimana peran *self-control* dalam memoderasi hubungan antara *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai ASN generasi Z?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas dapat dijabarkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh yang terjadi antara variabel *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai ASN Generasi Z.
2. Untuk mengetahui apakah *self-control* mampu memoderasi hubungan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai ASN Generasi Z.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan semua pihak seperti:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan pada ilmu manajemen. Dan penelitian ini menyajikan data mengenai pengaruh *self-control* dan kejenuhan kerja terhadap *cyberloafing*.

b. Kegunaan Praktis

Manfaat praktisi dari hasil penelitian ini dapat digunakan bagi mahasiswa untuk evaluasi diri untuk memberikan penjelasan bahwa kejenuhan belajar sehingga melakukan perilaku *cyberloafing* dapat dibantu dengan *self-control*.

### **1.6 Sistematika Penilaian tugas Akhir**

Sistematika penulisan menggambarkan rencana penelitian secara komperhensif yang mencakup alur penelitian secara menyeluruh.

**a. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan penjelasan singkat, ringkas, dan mendalam tentang isi penelitian. Ini mencakup informasi tentang latar belakang penelitian, sejarah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan prosedur untuk menyusun tugas akhir.

**b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas teori dari yang umum ke khusus disertai penelitian terdahulu, kerangka berpikir penelitian, dan hipotesis jika diperlukan.

**c. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data guna menjawab masalah penelitian.

Meliputi: jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel/situasi sosial, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

**d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan diskusi penelitian diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, dan disajikan dalam sub judul terpisah. Bab ini terdiri dari bagian yang menyajikan hasil penelitian dan bagian yang membahas atau menganalisis hasil penelitian. Setiap aspek diskusi harus dimulai dengan analisis data, interpretasi, dan kesimpulan. Penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan harus dipertimbangkan selama diskusi.

**e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan menjawab pertanyaan penelitian dan menjadi saran terkait manfaat penelitian.