



**CYBERLOAFING, BAIK ATAU BURUK?: EXPLORATORY CASE STUDY KARYAWAN  
SELAMA PANDEMI COVID-19**

**Widad Zahra Adiba<sup>1\*</sup>, Anissa Lestari Kadiyono<sup>1</sup>, Yuliana Hanami<sup>1</sup>**  
Universitas Padjajaran, Indonesia

\*Email corresponding author: widad20001@mail.unpad.ac.id

Diterima 24/05/2021 Direvisi 11/08/2021 Diterbitkan 30/09/2021

**Abstrak**

Tindakan menggunakan internet untuk keperluan non-pekerjaan oleh karyawan saat jam kerja yang dikenal dengan istilah cyberloafing dapat menimbulkan dampak yang merugikan ataupun bermanfaat bagi perusahaan. Perilaku cyberloafing pada karyawan di masa pandemi meningkat selama program bekerja dari rumah (work from home) dilaksanakan. Hal ini disebabkan dengan adanya intensitas penggunaan internet yang lebih sering, misalnya untuk menunjang komunikasi jarak jauh antar sesama karyawan, atasan, dan/ atau klien. Informan dalam penelitian merupakan tiga karyawan dari berbagai perusahaan atau instansi yang bekerja WFH selama pandemi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe studi kasus eksploratori. Sedangkan teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan in-depth interview dengan berfokus pada empat dampak negatif dari cyberloafing, yaitu (1) produktivitas kerja menurun, (2) distraksi saat bekerja, (3) menguras waktu, energi dan pikiran, (4) interaksi dengan kolega berkurang, serta dampak positif cyberloafing (1) stres berkurang, (2) produktivitas kerja meningkat, (3) kreativitas meningkat, (4) balancing work/life). Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi alasan karyawan melakukan cyberloafing saat jam kerja, menggunakan tiga faktor yang sudah ditentukan dari penelitian terdahulu, yaitu untuk mencari hiburan karena bosan, untuk menghilangkan stres dan kelelahan, serta pengaruh lingkungan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh informan setuju bahwa cyberloafing lebih banyak memberikan dampak positif dibandingkan negatif. Cyberloafing akan membuat pekerjaan lebih menarik, karena menjelajahi situs media sosial, menonton video online, atau belanja online akan menjaga kepuasan kerja, kreativitas, kesejahteraan, sebagai pemulihan karyawan bahkan membuat karyawan lebih bahagia.

**Kata kunci:** Cyberloafing, Internet, Exploratory Case Study, In-Depth Interview, Human Resources.

**Abstract**

*The act of the internet usage for non-work purposes by employees during working hours is known as cyberloafing which could have an detrimental or beneficial impact on the company. Cyberloafing behavior among employees during the pandemic has increased as long as the work from home program is implemented. This is due to the more frequent use of the internet, for example to support long distance communication between employees, superiors, and / or clients. The informants in this study were three employees from various companies or agencies who work from home during the pandemic. Using a qualitative approach with an exploratory case study type, the data collection technique in this study uses in-depth interviews by focusing on the four negative impacts of cyberloafing: (1) decreasing work productivity, (2) distraction while working, (3) draining time, energy and cognitive resources, (4) reduced interaction with colleagues, and the positive impact of cyberloafing: (1) reduced stress, (2) increased work productivity, (3) increased creativity, (4) balancing work / life. In addition, this study also explores the employees's reasons doing cyberloaf during working hours, using three factors that have been determined from previous studies, namely: to seek entertainment due to boredom, to relieve stress and fatigue, and environmental influences. The results of this study indicate that all informants agree that cyberloafing has more positive impacts than negative ones. Cyberloafing will make work more interesting, because browsing social media sites, watching online videos,*



*or online shopping will provide job satisfaction, creativity, prosperity, as well as employee recovery and even make employees happier.*

**Keywords:** *Cyberloafing, Internet, Exploratory Case Study, In-Depth Interview, Human Resources.*

## PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman dan teknologi, internet sudah menjadi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan survei oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia pada tahun 2019 kebutuhan masyarakat terhadap internet relatif tinggi, yaitu sebanyak 97,85% responden menganggap internet merupakan hal yang penting dalam hidupnya (Kemkominfo RI, 2019). Kemudian berdasarkan kategori tempat, kantor berada pada peringkat kedua sebagai tempat publik dengan pengguna akses wifi terbanyak. Artinya, pengguna internet banyak didominasi oleh karyawan. Internet memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih mudah dalam meningkatkan kinerja, menciptakan inspirasi dan kreativitas (Tyahbatan AR & Santoso, 2019), serta membantu berkomunikasi jarak jauh dengan klien atau rekan kerja. Tetapi dalam prakteknya ada saja karyawan yang nakal menggunakan internet bukan untuk urusan pekerjaan, hal ini disebut *cyberloafing* (Herlianto, 2012). Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *cyberloafing* dapat memberikan efek negatif, seperti: terbaginya konsentrasi karyawan dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* sehingga dapat mengganggu produktivitas yang dapat mempengaruhi hasil kerja (Ardilasari & Firmanto, 2017). Namun, dari perspektif lain *cyberloafing* memberikan dampak positif, seperti membantu karyawan dari kebosanan, kelelahan, atau stres. Kemudian *cyberloafing* juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, kreatifitas, kesejahteraan, sebagai pemulihan karyawan dan membuat karyawan lebih bahagia (Vitak et al., 2011).

Sudah lebih dari setahun, pemerintah di Indonesia menginstruksikan masyarakat untuk bekerja di rumah selama masa pandemi Covid-19 guna menekan penyebaran virus. Konsep dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah dapat didefinisikan sebagai *work from home* (WFH). Bekerja dari rumah memberikan jam kerja yang lebih fleksibel bagi karyawan dan mereka diminta memanfaatkan teknologi dan menciptakan ruang kerja mereka sendiri di rumah (Ratriani, 2020). Intensitas karyawan untuk menggunakan internet akan lebih sering saat WFH, contohnya mengecek *e-mail* atau pesan dari atasan atau rekan kerja, melakukan *meeting* atau rapat dimediasi oleh aplikasi video konferensi (*Zoom Meeting, Skype, GoToMeetings*, dll). Dengan kondisi seperti itu, kemungkinan karyawan untuk melakukan *cyberloafing* akan lebih tinggi.

Di era modern tema mengenai *cyberloafing*, khususnya pada karyawan menjadi perhatian peneliti-peneliti di Indonesia, seperti riset oleh Sari & Ratnaningsih (2018), Hardiani (2020), Moffan & Handoyo (2020), semuanya menggunakan metode kuantitatif atau *mix method*, sangat jarang yang menggunakan metode kualitatif. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak *cyberloafing* pada karyawan di Indonesia selama masa pandemi, menggunakan pendekatan kualitatif guna memperoleh kedalaman pembahasan secara mendetail. Berbeda dengan pendekatan kuantitatif yang notabennya menggunakan kuantifikasi dan pengukuran (*measurement*), metode kualitatif lebih berfokus pada penggambaran dan interpretasi perasaan dan pengalaman informan dalam suatu fenomenan atau kasus tertentu (Blanche et al., 2006), yang mana metode ini juga dilakukan pada penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran dari dampak *cyberloafing* yang dirasakan oleh karyawan di Indonesia selama pandemi Covid-19.

Lim dan Chen (2012) menemukan bagaimana *cyberloafing* memberikan dampak pada pekerjaan karyawan, 75% responden setuju dengan pernyataan bahwa *cyberloafing* membuat pekerjaan lebih menarik. Disamping itu, alasan dibalik karyawan melakukan tindakan *cyberloafing* belum diselidiki lebih lanjut, pernyataan ini juga disebutkan oleh mereka pada bagian limitasi riset. Oleh karena itu, peneliti juga hendak mengisi *empirical gap* dari riset Lim dan Chen (2012)



dengan mengeksplorasi alasan karyawan melakukan *cyberloafing* saat jam kerja. Miles (2017) mendefinisikan *empirical gap* sebagai salah satu jenis *gap research* yang berhubungan dengan celah pada penelitian sebelumnya. Konflik ini berkaitan dengan temuan penelitian atau proposisi yang perlu dievaluasi atau diverifikasi secara empiris. Dengan mengetahui alasan karyawan di Indonesia melakukan *cyberloafing*, para praktisi atau ahli *human resources* dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu dasar aplikasi pencegahan ataupun pemanfaatan *cyberloafing* pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan, khususnya di Indonesia.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Lim dan Teo (2002) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai tindakan yang disengaja oleh karyawan menggunakan akses internet perusahaan mereka selama jam kerja untuk menjelajahi situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk tujuan pribadi, serta tindakan mengakses (menerima dan mengirim) *e-mail* yang tidak terkait dengan pekerjaan. *Cyberloafing* merupakan penggunaan internet untuk kepentingan pribadi karyawan saat bekerja bukan hanya menggunakan fasilitas kantor, melainkan gadget milik pribadi (Doorn, 2011, pada Putri & Fajrianthi, 2020). Contoh *cyberloafing* antara lain menjelajahi situs media sosial, memonton video online, seperti Youtube, belanja online (Koay & Soh, 2018), bermain game online (Prakash, 2018).

Terdapat banyak sekali kemungkinan penyebab mengapa karyawan melakukan [tindakan cyberloafing](#). Riset-riset terdahulu pernah menguji faktor penyebab perilaku tersebut, diantaranya yaitu penelitian oleh Husna (2020) yang menjelaskan bahwa kebosanan pada karyawan dapat menyebabkan timbulnya *cyberloafing*, dimana rasa bosan muncul karena pekerjaan tergolong monoton dan beban kerja terlalu banyak. Karyawan yang merasan bosan dengan pekerjaannya lebih cenderung melakukan *cyberloafing* sebagai sarana untuk mencari hiburan (Koay & Soh, 2018). Faktor lain pada tindakan *cyberloafing* adalah untuk menghilangkan kelelahan atau stres (Vitak et al., 2011). Kemudian kepribadian juga dapat menjadi faktor *cyberloafing*, karyawan dengan tingkat kepribadian *conscientiousness* yang rendah lebih cenderung menggunakan internet untuk keperluan non-pekerjaan saat jam kerja (Bestari, 2020). Ketika karyawan mengamati rekan kerjanya juga melakukan *cyberloafing* selama jam kerja, hal ini memungkinkan munculnya pemikiran bahwa tindakan ini dapat diterima dan lambat laun budaya *cyberloafing* dapat terbangun dalam perusahaan tersebut (Koay & Soh, 2018).

Apakah *cyberloafing* memberikan dampak yang merugikan atau menguntungkan masih menjadi perdebatan. Beberapa riset terdahulu menyebutkan bahwa tindakan *cyberloafing* memberikan dampak negatif, misalnya penurunan produktivitas kerja (Koay & Soh, 2018; Lim & Teo, 2002). Penggunaan internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi atau yang sifatnya non-pekerjaan juga dapat menyebabkan distraksi saat bekerja (Lim & Chen, 2012). Selain itu, *cyberloafing* juga menyebabkan waktu, energi dan pikiran karyawan terkuras (Lim & Chen, 2009). *Cyberloafing* dapat menyebabkan interaksi dengan rekan kerja lainnya berkurang karena karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya dengan kegiatan *cyberloaf*, contohnya bermain *game online*, sosial media atau menonton film *online* (Koay & Soh, 2018).

Di lain sisi, beberapa penelitian terdahulu menyebutkan dampak positif dari tindakan *cyberloafing*, diantaranya yaitu stres kerja dapat berkurang dan peningkatan produktivitas kerja (Anandarajan & Simmers, 2005). Kemudian *cyberloafing* memberikan dapat menciptakan inspirasi dan kreativitas (Tyahbatan AR & Santoso, 2019). [Tabel 1](#) merupakan rangkuman dari penjelasan [di atas](#) mengenai dampak-dampak yang dapat disebabkan oleh tindakan *cyberloafing* pada karyawan:

Tabel 1. Dampak Negatif *Cyberloafing*

Efek Negatif	Diteliti oleh
Produktivitas kerja menurun	Lim dan Teo (2002)
Distraksi saat bekerja	Lim dan Chen (2012)
Menguras waktu, energi dan fikiran	Lim dan Chen (2009)
Interaksi dengan kolega berkurang	Koay dan Soh (2018)

Tabel 2. Dampak Positif *Cyberloafing*

Efek Positif	Diteliti oleh
Stres berkurang	Anandarajan dan Simmers (2005)
Produktivitas kerja meningkat	Anandarajan dan Simmers (2005)
Kreativitas meningkat	Tyahbatan AR dan Santoso (2019), Anandarajan dan Simmers (2005)
<i>Balancing work/life</i>	Stanton (2002), Anandarajan dan Simmers (2005)

## METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan model penelitian studi kasus eksploratori (*exploratory case study*). Dalam hal ini peneliti menggunakan *pilot study* atau studi pendahuluan. Hasil dari studi kasus eksploratori memperkuat landasan bagi riset terdahulu, karena mendeskripsikan suatu kasus secara mendalam, hal ini sejalan dengan penjelasan dari Herdiansyah (2015). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan tipe *consecutive sampling*, artinya semua subjek yang datang dan memenuhi kriteria, dimasukkan dalam penelitian, sampai jumlah subjek yang diperlukan terpenuhi (Siswanto & Suyanto, 2018). Peneliti menyebarkan iklan pencarian responden melalui media sosial dan aplikasi *messaging*. Karakteristik subjek penelitian adalah sebagai berikut: (1) Karyawan aktif yang sedang bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) saat pandemi, baik WFH *full time* ataupun parsial (2) Memiliki jam kerja yang jelas (3) Pernah melakukan tindakan *cyberloafing* saat jam kerja. Tiga responden memenuhi kriteria penelitian tersebut, yang kemudian menjadi informan pada penelitian ini. Ketiganya merupakan wanita karir, yaitu karyawan dari berbagai perusahaan dan instansi di Indonesia. 2 informan bekerja di perusahaan swasta dan 1 orang informan bekerja di sebuah instansi pemerintah.

Tabel 3. Data Demografis Informan

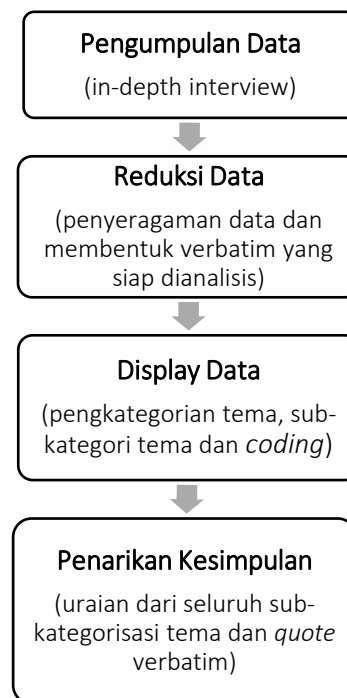
No.	Informan	Jenis Kelamin	Domisili Tempat Kerja	Jenis Tempat Kerja
1	A	perempuan	Bogor	Perusahaan Swasta
2	B	perempuan	Jakarta	Perusahaan Swasta
3	C	perempuan	Serang	Instansi Pemerintah

Teknik pengambilan data dalam riset ini adalah wawancara secara mendalam (*in-depth interview*) pada 3 orang informan. Wawancara didasarkan pada pertanyaan semi terstruktur dimana pertanyaan dirancang dalam bentuk pertanyaan terbuka untuk menggali pendapat informan. Mason (2002) menyebutkan bahwa wawancara adalah percakapan dengan tujuan. Selanjutnya Given (2008) mendefinisikan wawancara mendalam sebagai wawancara di mana informan diminta untuk memberikan informasi secara mendalam tentang topik yang sedang diselidiki tanpa peneliti memfokuskan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya (Setiawan, 2020). *Interview* dilakukan secara daring melalui aplikasi video konferensi *Zoom Meeting* dan direkam oleh peneliti dengan persetujuan informan. Durasi *interview* bervariasi antara satu informan dengan informan lainnya, tergantung pada tingkat keterbukaan dan kepercayaan



informan kepada peneliti untuk menjawab pertanyaan wawancara. Pada penelitian ini wawancara di desain dengan durasi sekitar 30-50 menit.

Teknik analisis data pada penelitian ini berdasarkan teknik model interaktif oleh Miles dan Huberman (1994, pada Herdiansyah, 2015) yang terdiri dari empat tahapan, yaitu tahap pengumpulan data, reduksi data, tahap *display* data dan tahap penarikan kesimpulan (Gambar 1.). Pada tahap reduksi data dilakukan proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data menjadi satu bentuk tulisan yang akan dianalisis. Pada penelitian ini hasil dari rekaman wawancara akan dibuat menjadi bentuk verbatim wawancara. Kemudian pada tahap *display* data, data yang sudah berbentuk *script* dibuat pengkategorian tema, sub-kategori tema dan pengodean (*coding*). Lalu pada tahap terakhir, yaitu penarikan kesimpulan, dibuat uraian dari seluruh sub-kategorisasi tema yang tercantum pada tabel kategorisasi dan koding beserta dengan *quote* verbatim wawancaranya.



Gambar 1. Model Interaktif oleh Miles dan Huberman (1994)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menggunakan beberapa cara untuk menjaga kredibilitas hasil wawancara, diantaranya yaitu validasi responden (*respondent validation*). Peneliti melakukan pengecekan ulang data dengan cara menunjukkan salinan verbatim wawancara kepada responden dan meminta mereka untuk mengecek apakah verbatim yang dituliskan sudah sesuai dengan apa yang dibicarakan pada saat itu atau apakah ada bagian-bagian yang dihapus atau dimanipulasi oleh peneliti (Herdiansyah, 2015). Selain itu, rekaman dan verbatim hasil wawancara diamati secara cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut kredibilitas data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis (Sugiyono, 2016).

### Tema-Tema *In-Depth Interview*

Seperti yang dipaparkan sebelumnya, riset ini mengacu pada penelitian terdahulu. Oleh karena itu, tema pada wawancara dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu dampak dan penyebab *cyberloafing*. Kemudian dampak *cyberloafing* dibagi lagi menjadi dua kategori yaitu dampak positif dan dampak negatif, yang masing-masing memiliki 4 bagian yang didasari oleh penelitian sebelumnya (Lihat Tabel 1 dan Tabel 2), kemudian penyebab tindakan *cyberloafing* dibagi menjadi 3 kategori berdasarkan penelitian terdahulu (Koay & Soh, 2018; Vitak et al., 2011), yaitu: untuk



mencari hiburan karena bosan untuk menghilangkan stres dan kelelahan, serta pengaruh lingkungan. Wawancara ditulis secara verbatim dan diberi kode pada akhir kalimat. Informan ke-1= A, Informan ke-2= B, dst. Kemudian angka setelah koma adalah nomor jawaban dari setiap pertanyaan ke sekian, contoh: (B, 12) → B= informan ke-2; 12= nomor jawaban pertanyaan ke-12).

### **Analisis Dampak Negatif *Cyberloafing***

#### **Produktivitas kerja menurun**

Ketiga informan menyebutkan bahwa mereka tidak merasakan adanya penurunan produktivitas kerja selama WFH, yang disebabkan oleh *cyberloafing*. Berikut ini adalah pernyataan yang diutarakan informan 2 terkait penurunan produktivitas kerja:

*“Menurut saya cyberloafing tidak terlalu menyebabkan produktivitas kerja menurun saat WFH di masa pandemi, yang saya rasakan produktivitas kerja menurun karena terlalu santai saat WFH, masih bisa tidur-tiduran.”* (B, 07)

#### **Distraksi saat bekerja**

Ketiga informan menyebutkan bahwa mereka tidak mengalami distraksi karena *cyberloafing* saat bekerja, melainkan distraksi yang mereka alami tidak ada hubungannya dengan *cyberloafing*. Berikut ini adalah pernyataan yang diutarakan informan 1 terkait penurunan produktivitas kerja:

*“Menurut pengalaman saya, distraksi saat saya bekerja tidak ada hubungannya dengan cyberloafing. Saya kesulitan fokus pada pekerjaan waktu awal-awal WFH, karena di rumah saya banyak anak-anak, jadi berisik.”* (A, 11)

#### **Menguras waktu, energi dan fikiran**

Dari hasil wawancara, semua informan merasakan bahwa tindakan *cyberloafing* menyebabkan waktu, energi dan fikiran terkuras. Berikut pernyataan informan 1 yang mendukung poin ini:

*“Saat awal WFH masih banyak waktu yang terbuang untuk browsing hal-hal lain, karena masih adaptasi. Harusnya waktu tersebut dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda. Pekerjaan yang menumpuk kemudian membuat fikiran juga terkuras.”* (A, 12)

#### **Interaksi dengan kolega berkurang**

Interaksi tatap muka selama WFH memang terbatas karena situasi pandemi covid-19 sendiri. Terlepas dari itu, semua informan berpendapat bahwa selama WFH interaksi dengan kolega mereka secara daring standar saja, tidak mengalami penurunan yang disebabkan oleh *cyberloafing*. Berikut pernyataan dari salah satu informan, yaitu informan nomor 1:

*“Frekuensi berinteraksi dengan kolega selama WFH melalui chat online menurut saya sama saja, tidak ada perubahan karena cyberloafing. Kalau untuk pekerjaan, saya memang menunggu perintah dari teman kerja dahulu.”* (A, 13)

### **Analisis Dampak Positif *Cyberloafing***

#### **Stres berkurang**

1 dari 2 informan merasakan bahwa *cyberloafing* saat WFH berperan pada penurunan tingkat stres sesaat. Berikut ini adalah pernyataan informan 1:

*“Biasanya jika mendapat teguran dari atasan atau bos terkait pekerjaan, saya menggunakan waktu beberapa menit untuk main game di handphone untuk mengurangi stres.”* (A, 15)

#### **Produktivitas kerja meningkat**

Seluruh informan tidak mengalami perubahan tingkat produktivitas kerja selama WFH yang disebabkan oleh *cyberloafing*. Artinya, tidak ada peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja. Pernyataan yang mendukung poin ini dapat dilihat pada poin nomor 1, analisis dampak negatif *cyberloafing*.





### **Kreativitas meningkat**

2 dari 3 orang informan setuju bahwa *cyberloafing* meningkatkan kreativitas mereka selama WFH. Berikut ini adalah pernyataan informan 3:

*"Saya beberapa kali mengikuti beberapa webinar non-pekerjaan saat WFH untuk meningkatkan kinerja dan pengetahuan saya." (C, 12)*

Selanjutnya informan 1 memaparkan juga terkait poin peningkatan kreativitas oleh *cyberloafing*:

*"Saat WFH, karena kita punya lebih banyak waktu, saya bisa mengeksplor dan upgrade skill baru, seperti mengikuti webinar dan online training non-pekerjaan." (A, 08)*

### **Balancing work/life**

Semua informan berpendapat bahwa *cyberloafing* dapat menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Berikut ini adalah pernyataan salah satu informan (informan 2) yang mendukung poin ini:

*"Berdasarkan pengalaman saya, cyberloafing dapat menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, karena bisa membuat tidak terlalu stres saat bekerja, saya bisa lupa sejenak dengan pekerjaan dengan nonton YouTube atau buka social media lewat handphone." (B, 16)*

### **Analisis Penyebab Cyberloafing**

#### **Untuk mencari hiburan karena bosan**

Berdasarkan hasil wawancara, semua informan melakukan tindakan *cyberloafing* untuk mencari hiburan karena bosan. Berikut ini adalah pernyataan informan 1 yang mendukung poin tersebut:

*"Pada saat menunggu feedback dari pekerjaannya sebelumnya, atau antara deadline satu dengan yang lainnya, biasanya agak lumayan lama dan saya merasa bosan, pada kesempatan ini biasanya saya browsing online shop, social media, dll". (A, 06)*

#### **Untuk menghilangkan stres dan kelelahan**

Berdasarkan hasil wawancara, semua informan melakukan tindakan *cyberloafing* untuk mencari hiburan karena bosan. Berikut ini adalah pernyataan informan 3 yang mendukung poin tersebut:

*"Biasanya saya melakukan cyberloafing karena bosan dan stres kerja, untuk mengurangi rasa bosan dan meringankan stres kerja saya refreshing dengan tindakan cyberloafing." (C, 15-16)*

#### **Pengaruh lingkungan**

Berdasarkan hasil wawancara, lingkungan berpengaruh terhadap tindakan *cyberloafing* yang dilakukan oleh semua informan. Pernyataan informan 2 yang mendukung poin tersebut:

*"Kalau terpengaruh melakukan tindakan cyberloafing dari lingkungan sekitar, mungkin iya, misalnya saya melihat teman yang sedang buka website salah satu online shop khusus skin care saat jam kerja, kemudian muncul ada hasrat dan terfikir ingin buka website yang sama." (B, 17)*

#### **Lain-lain**

Informan 1 dan 2 juga menyebutkan alasan lain, mengapa mereka melakukan tindakan *cyberloafing*, yaitu karena saat WFH terasa lebih banyak waktu luang. Oleh karena itu muncul pemikiran untuk menunda pekerjaan dan digantikan dengan tindakan *cyberloafing* tersebut. Berikut pernyataan informan 2 dan 1:

*"...kita cyberloafing karena punya banyak waktu luang atau ada kesempatannya..." (B, 19)*

*"....misal beberapa hari sebelum deadline tugas bulanan ada waktu agak luang, makanya kerkadang nunda pekerjaan, contoh ada pikiran: „ah besok-besok juga bisa diselesaikan pekerjaannya, ya sudah main game dulu sebentar atau buka social media dan nonton.." (A, 16)*



### Jenis Website pada Aktivitas *Cyberloafing* Informan

Dari hasil wawancara, ditemukan juga bahwa jenis *website* yang ditelusuri informan saat *cyberloafing* cukup bervariasi. Semua informan biasanya membuka laman website hiburan, misalnya untuk menonton *podcast* dan mendengarkan musik. Selanjutnya 2 dari 3 orang informan membuka media sosial dan belanja via online saat *cyberloafing*. Lalu 1 dari 3 orang informan biasanya main *online games* di sela-sela waktu kerja. Aktivitas *browsing* lainnya yang biasa dilakukan informan yaitu mengikuti *webinar* non-pekerjaan dan menelepon teman saat jam kerja.

Tabel 4. Aktivitas *Browsing* Informan

Aktivitas <i>Browsing</i>	Persentase (%)
<i>Entertainment Websites</i>	100%
<i>Social Media</i>	66,7%
<i>Online Shopping</i>	66,7%
<i>Online Games</i>	33,33%
<i>Others</i>	66,7%

Dari hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan pada penelitian ini berpendapat bahwa tindakan *cyberloafing* lebih banyak berdampak positif, dibandingkan negatif, terutama pada faktor (*balancing work/life*). Semua informan pada penelitian ini menjelaskan bahwa *cyberloafing* pada periode pandemi covid-19 membantu mereka menyeimbangkan antara kehidupan sehari-hari dengan pekerjaan mereka, misalnya dengan nonton *YouTube* atau buka *social media* lewat telepon genggam, dapat membantu untuk lupa sejenak dengan pekerjaan saat sedang stres kerja. Kemudian, hampir seluruh informan mengungkapkan bahwa penggunaan internet untuk kebutuhan pribadi saat jam kerja di masa pandemi meningkatkan kreativitas mereka, contohnya mengikuti webinar webinar non-pekerjaan saat WFH guna meningkatkan kinerja dan pengetahuan, serta menghadiri *online training* non-pekerjaan untuk meningkatkan skill baru. Selanjutnya, satu dari dua informan setuju *cyberloafing* membantunya untuk mengurangi stres dengan cara bermain *online game* di telepon genggam.

Kemudian hasil dari hasil wawancara, ketiga informan menyatakan bahwa mereka melakukan *cyberloafing* karena beberapa hal, misalnya bosan sehingga mencari hiburan dengan *cyberloafing*, seperti membuka laman media sosial, *online shopping*, *online game*, dsb. Penyebab lain yaitu untuk *refreshing* sesaat dari pekerjaan, serta untuk menghilangkan stres dan kelelahan. Selanjutnya, ketiga informan menyatakan bahwa pengaruh lingkungan membuat mereka memiliki hasrat yang sama untuk melakukan tindakan *cyberloafing* juga. Ketiga penyebab *cyberloafing* yang disebutkan informan sejalan dengan penelitian terdahulu (Koay & Soh, 2018; Vitak et al., 2011). Selain itu, dari hasil wawancara peneliti menemukan penyebab lain karyawan melakukan *cyberloafing*, yaitu karena merasa lebih banyak memiliki waktu luang saat WFH, sehingga menunda pekerjaan untuk dilakukan di lain waktu.

Meskipun dari data wawancara semua informan menyebutkan bahwa *cyberloafing* lebih banyak memberikan dampak positif dibandingkan negatifnya, tetapi peneliti menemukan beberapa hal yang harus digaris bawahi, diantaranya: informan berpendapat bahwa *cyberloafing* dilakukan untuk *refreshing*. Disamping itu, informan (karyawan), sebaiknya memiliki batasan „*refreshing*“ dalam melakukan aktivitas *browsing* non-pekerjaan, agar tidak terlalu *over* dan tidak banyak waktu terbuang, yang dapat mengakibatkan pekerjaan tertunda dan menumpuk, sehingga memicu dampak negatif *cyberloafing* lainnya.

### KESIMPULAN

Untuk mengisi kesenjangan dalam penelitian sebelumnya (Lim & Chen, 2012), studi kami membahas persepsi karyawan terhadap perilaku *cyberloafing* saat masa pandemi. Selain itu, kami





juga menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan penjelasan lebih mendetail, khususnya dari pengalaman karyawan di Indonesia terhadap kasus tersebut.

Frekuensi penggunaan internet oleh karyawan saat WFH pada masa pandemi covid-19 lebih sering, ini menyebabkan kemungkinan karyawan melakukan tindakan *cyberloafing* juga meningkat. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* lebih banyak memberikan dampak positif daripada dampak negatif. Semua informan berpendapat bahwa *cyberloafing* memberikan manfaat, yaitu dapat memberikan keseimbangan antara urusan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari (*balancing work/life*). Dampak positif lainnya yang dirasakan oleh beberapa informan pada penelitian ini adalah stres dapat berkurang sesaat setelah *cyberloafing* dan kreativitas kerja meningkat. Dari hasil wawancara, informan tidak mengalami adanya perubahan yang signifikan terhadap produktivitas kerja mereka selama WFH, yang disebabkan oleh tindakan *cyberloafing*.

Kemudian dampak negatif dari *cyberloafing* yang dirasakan oleh informan adalah waktu, energi dan pikiran yang terkuras. Tiga dampak negatif *cyberloafing* lainnya tidak dirasakan informan selama WFH. Selanjutnya, dari hasil wawancara ditemukan bahwa penyebab karyawan melakukan *cyberloafing* disebabkan oleh beberapa faktor. Pernyataan ketiga informan sesuai dengan penelitian terdahulu, yaitu *cyberloafing* disebabkan oleh faktor rasa bosan, faktor pengaruh dari lingkungan (Koay & Soh, 2018), serta untuk menghilangkan stres dan kelelahan (Vitak et al., 2011). Penyebab lain karyawan pada penelitian ini melakukan tindakan *cyberloafing* adalah karena saat WFH mereka merasa memiliki lebih banyak waktu. Oleh karena itu, muncul pemikiran bahwa menunda pekerjaan sesaat tidak apa-apa dengan melakukan *cyberloafing*.

Bagaimanapun juga *cyberloafing* yang berlebihan bisa menimbulkan efek yang kurang baik pada karyawan dan bisa berdampak pada perusahaan, seperti halnya pada penelitian oleh (Wu et al., 2020) yang menemukan bahwa *cyberloafing* memang memberikan dampak positif, contohnya karyawan dapat melakukan jeda atau „switch off“ dari pekerjaan untuk beberapa saat, yang mana hal tersebut bisa mengurangi stres pada karyawan. Namun jika *cyberloafing* dilakukan berlebihan, hal tersebut juga dapat memberikan efek kelelahan pada karyawan. Oleh sebab itu, kami merekomendasikan perusahaan untuk melakukan sosialisasi kepada karyawan mengenai konsekuensi negatif dari perilaku *cyberloafing* yang berlebihan.

Seperti halnya penelitian lain, studi kami juga memiliki sejumlah keterbatasan, diantaranya yaitu data wawancara dalam penelitian ini diambil hanya dari perspektif karyawan langsung, artinya murni dari pendapat atau persepsi yang dialami karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk mencocokkan aspek yang bisa diuji melalui data wawancara dari atasan atau kolega informan (*stranger-report*), seperti aspek produktivitas kerja informan, guna mengurangi *social desirability bias*. Selain itu, peneliti juga menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk menguji faktor penyebab tindakan *cyberloafing* lainnya seperti tingkat *conscientiousness*. Karyawan dengan tingkat kepribadian *conscientiousness* yang rendah lebih cenderung menggunakan internet untuk keperluan non-pekerjaan saat jam kerja (Bestari, 2020), dalam hal ini asesmen *personality inventory test* akan dibutuhkan.

## REFERENSI

- Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2005). Developing human capital through personal web use in the workplace: mapping employee perceptions. *Communications of the Association for Information Systems*, 15. <https://doi.org/10.17705/1cais.01541>
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39.
- Bestari, R. (2020). *Kepribadian Conscientiousness dan Agreeableness terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Blanche, M. T., Durrheim, K., & Painter, D. (2006). *Research in practice: applied methods for social sciences*. UCT Press.
- Given, L. M. (2008). *The SAGE encyclopedia of qualitative research methods*. SAGE Publications.



- <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4135/9781412963909>
- Hardiani, W. A. A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 5(1), 651–668.
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*. Salemba Humanika.
- Herlianto, A. W. (2012). Pengaruh Stress Kerja pada Cyberloafing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(2).
- Husna, F. H. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43–59. <https://doi.org/10.18592/jsi.v8i1.3516>
- Kemkominfo RI. (2019). *Laporan Tahunan 2019 Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia*.
- 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>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). Browsing and emailing: impact of cyberloafing on work attitudes. *Department of Management and Organization, NUS Business School, National University of Singapore, Singapore*, 1–18.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2002). How do I loaf here? let me count the ways. *Communications of the ACM*, 45(1), 66–70. <https://doi.org/10.1145/502269.502300>
- Mason, J. (2002). *Qualitative Researching. 2nd Edition*. SAGE Publications.
- Miles, D. A. (2017). *A taxonomy of research gaps : identifying and defining the seven research gaps*. 1–10.
- Moffan, M. D. M., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika*, 12(1), 64–72. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Prakash, A. (2018). Cyber loafing in the organisation-gain or drain. *JK Business School*, 2(1), 57–64.
- Putri, N. D., & Fajrianti. (2020). Hubungan Antara Cyberloafing Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1–7.
- Ratriani, V. R. (2020). *Jokowi Instruksikan Bekerja dari Rumah, Ini Arti Work From Home*. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/16/195035165/jokowi-instruksikan-bekerja-dari-rumah-ini-arti-work-from-home?page=all>
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri dengan Intensi Cyberloafing pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7(2), 160–166.
- Setiawan, D. A. (2020). A qualitative study of employees' motivation factors on organization : a case study from a company in Indonesia. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 112–121. <https://doi.org/10.26487/hebr.v3i3.1998>
- Siswanto, & Suyanto. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Korelasional*. Bossscript.
- Stanton, J. (2002). Company profile of the frequent Internet user. *Communications of the ACM*, 45(1), 55–59.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*.
- Tyahbatan AR, M., & Santoso, H. (2019). Internet dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1), 75–84.
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Computers in human behavior 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>
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112(July), 56–64. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>