



Quality Of Work Life dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan

Patmawati ⁽¹⁾

¹ Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email: 1rafva21@yahoo.com

Abstract

Cyberloafing behavior is the activity of using company internet access for personal gain which is carried out when employees are still working (during working hours); so that this cyberloafing behavior will affect the work productivity of the employee concerned. The factors that influence the emergence of cyberloafing behavior is individual, situational, and organizational factors. Employees are vulnerable to work stress experienced by employees who have a low quality of work life, and organizational control (organizational factor) also affects the quality of work life in employee. Therefore, it is necessary to examine the relationship between the quality of work life of employees and cyberloafing behavior. The research subject is employees who work at C.V. X and have access to use the office internet, namely 94 people. The research hypothesis is that there is a negative relationship between quality of work life and cyberloafing behavior, where the higher the quality of employee work life, the lower the cyberloafing behavior. Data collection uses a quality of work life scale based on Cascio's theory (2003) and a cyberloafing behavior scale based on Lim's theory (2002). Data analysis using the Pearson Parametric Statistical Test showed results = -0.302 and $\rho = 0.049$ (<0.05).

Keyword : quality of work life, cyberloafing, internet

Abstrak

Perilaku *cyberloafing* adalah aktivitas menggunakan akses internet perusahaan untuk kepentingan pribadi yang dilakukan ketika karyawan masih bekerja (dalam jam kerja); sehingga perilaku *cyberloafing* ini akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan yang bersangkutan. Faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku *cyberloafing* adalah faktor individu, situasi, dan organisasi. Faktor individu, seperti stress kerja rentan dialami oleh karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah, dan kontrol organisasi (faktor organisasi) juga dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Oleh karenanya perlu diteliti hubungan antara kualitas kehidupan kerja karyawan dengan perilaku *cyberloafing*. Subyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di C.V. X dan memiliki akses untuk menggunakan internet kantor, yaitu 94 orang. Hipotesis penelitian adalah ada hubungan negatif antara kualitas kehidupan kerja dengan perilaku *cyberloafing*, di mana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka akan semakin rendah perilaku *cyberloafing*. Pengumpulan data menggunakan skala kualitas kehidupan kerja yang dibuat berdasarkan teori dari Cascio (2003) dan skala perilaku *cyberloafing* yang disusun berdasarkan teori Lim (2002). Analisa data menggunakan Uji Statistik Parametrik Pearson menunjukkan hasil = -0.302 dan $\rho = 0.049$ (< 0.05).

Kata Kunci : kualitas kehidupan kerja, cyberloafing, internet

Pendahuluan

Internet menjelma menjadi salah satu kebutuhan pokok dalam dunia kerja. Oleh karenanya, banyak perusahaan menyediakan akses internet untuk karyawannya. Kinerja karyawan akan meningkat dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh internet dalam mempermudah dan membantu karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Namun, ketika akses internet menjadi sangat mudah dan lumrah, maka kecenderungan pekerja dalam menyalahgunakan internet dengan mengaksesnya untuk menikmati hiburan, dan tidak berhubungan dengan pekerjaan juga akan meningkat (Blanchard dan

Henle, 2008). Implikasi negatifnya, timbullah penyimpangan penggunaan internet, yang semula hanya untuk aktifitas kerja menjadi digunakan juga untuk aktifitas non kerja. Perilaku menyimpang ini dikenal sebagai *Cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* meliputi aktivitas-aktivitas yang sifatnya ringan _walau ada pendapat sampai aktivitas berat seperti *hacking*, seperti membaca dan mengunggah status di media sosial, mengunjungi situs belanja online, *chatting* dengan teman, membuka (membaca dan membalas) email personal, membaca berita, dan lain-lain.

Survey yang dilakukan pada tahun 2012 dengan mengacu pada status pengguna internet, menunjukkan bahwa mayoritas pengguna internet adalah masyarakat pekerja. Survey ini dilakukan oleh APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia) yang menunjukkan bahwa 53.3 % masyarakat Indonesia yang menggunakan internet adalah kaum pekerja, lalu pada tahun 2014 naik menjadi 55 %, dan semakin meningkat pada tahun 2016 hingga menyentuh angka 62 % (APJII, 2012; APJII, 2014; APJII, 2016; dalam Sari, 2018). Besarnya prosentase pemakaian internet oleh pekerja, memperbesar kans perilaku *cyberloafing*, dan berhubung jam aktif-produktif para pekerja adalah saat mereka berada di kantor (antara 8-10 jam), maka disinyalir, penggunaan internet ini dilakukan di kantor, di mana salah satu survey yang dilakukan oleh Meilisa Fani Herdiati, dkk (KLK3 UNEJ), menemukan bahwa 50 % karyawan yang bekerja di bagian administrasi melakukan *cyberloafing* dengan frekuensi rata-rata 1 jam dalam satu hari kerja.

Baru-baru ini, Penulis melakukan *maintenance* dan pengontrolan terhadap email perusahaan yang digunakan karyawan di tempatnya bekerja (C.V. "X"). Hasilnya, 50% email perusahaan digunakan oleh karyawan untuk kepentingan pribadi, seperti digunakan untuk mendaftar ke aplikasi *online shop*, *fintech*, transportasi online, dan lain-lain. Selain itu, perilaku tidak patut seperti merubah *password* juga ditemukan, dengan prosentase sekitar 40%. Perilaku para karyawan tersebut termasuk kategori *cyberloafing*, yang tentunya lebih berdampak negatif, alih-alih positif, semacam meningkatkan performa kerja, misalnya.

Dampak perilaku *cyberloafing*, adalah turunnya produktifitas sekitar 30 sampai dengan 40% yang diprediksi dapat menimbulkan dampak terhadap *cost* organisasi sebesar 54 milyar dollar. Selain produktifitas, *cyberloafing* juga dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, indisipliner, PHK, gangguan komunikasi, serta masalah keamanan dalam sistem informasi. Penurunan konsentrasi, diakibatkan oleh pecahnya fokus ketika mengerjakan tugas kantor dan lalu mengecek email pribadi, membalas chat, atau melihat situs belanja online. Indisipliner, jelas terjadi ketika karyawan yang seharusnya disiplin dalam penggunaan waktu kerja, tetapi justru melakukan kegiatan pribadi. Sanksi PHK bisa menimpa karyawan apabila tindakan *cyberloafing* mengakibatkan dampak bocornya informasi penting perusahaan karena data akun milik perusahaan digunakan untuk kepentingan pribadi dan diretas pihak-pihak yang tidak berkepentingan. Gangguan komunikasi, terjadi apabila karyawan terlalu asyik dalam aktivitasnya di dunia maya, sehingga abai dalam berinteraksi dengan tim. Dengan demikian, banyak sekali dampak negatif/kerugian yang diderita, baik oleh perusahaan maupun karyawan sendiri akibat perilaku *cyberloafing* ini.

Terjadinya perilaku *cyberloafing* karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Faktor individu, seperti kebiasaan, sikap, persepsi, stress kerja, beban kerja, dan lain-lain.
- b. Faktor situasional, seperti adanya akses internet, dan
- c. Faktor organisasi, seperti aturan dan prosedur mengenai penggunaan internet termasuk batasan waktu dan siapa saja yang mendapatkan akses, harapan terhadap hasil kerja, *managerial support*, pandangan atau persepsi rekan kerja/tim mengenai norma *cyberloafing*, sikap kerja, dan karakteristik suatu pekerjaan/jabatan (Ozler dan Polat, 2012).

Salah satu faktor individual, yaitu stress kerja menurut penelitian Nisaurrahma (2012) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku *cyberloafing* yang terjadi pada karyawan yang bekerja di bagian administrasi, sehingga apabila karyawan berada pada kondisi stres kerja yang tinggi, maka akan terjadi peningkatan terhadap perilaku *cyberloafing*nya. Sebaliknya, apabila karyawan berada pada kondisi stres kerja yang rendah, maka perilaku *cyberloafing*nya menurun. Mengenai sumbangan efektif *burn out* (stres kerja) terhadap timbulnya perilaku *cyberloafing* adalah 39,7%. Stres kerja juga berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan. Iqbal (2016) melakukan penelitian tentang stress kerja dan *quality of work life*, yang menunjukkan hasil bahwa jika semakin kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) meningkat, maka semakin rendah stres kerja karyawan. Kemudian, jika kualitas kehidupan kerja karyawan berada pada taraf rendah maka karyawan akan mengalami stress kerja yang tinggi.

Quality of work life dimaknai sebagai jumlah nilai total, baik bersifat material maupun non-material, yang diraih oleh seorang karyawan sepanjang kehidupan karirnya. *Quality of work life* melingkupi aspek kehidupan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti kompensasi dan waktu kerja, lingkungan pekerjaan, fasilitas kesejahteraan dan layanan, prospek karir masa depan dan hubungan antar manusia; yang mungkin berkaitan dengan tingkat kepuasan dan motivasi karyawan. Lain pendapat menyebutkan, bahwa *quality of work life* mencakup semua aspek pekerjaan seseorang yang terdiri dari kondisi pekerjaan, keamanan dalam arti keamanan melakukan pekerjaan dan keberlangsungan pekerjaan, kompensasi dan tunjangan, penghargaan, pengakuan, pengembangan diri, hubungan antar manusia, dan dampaknya pada kehidupan di luar lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu, berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* berhubungan dengan upaya meningkatkan kehidupan yang tidak hanya dilakukan di tempat kerja, tetapi juga kehidupan karyawan di luar pekerjaan (Bindu J, 2014). Sedangkan Cascio (2003) mendefinisikan *quality of work life* sebagai persepsi karyawan akan kebutuhannya tentang rasa aman dan nyaman, lingkungan kerja yang harmonis, dan lain-lain. *Quality of work life* terdiri dari sembilan komponen, yaitu: komunikasi, resolusi konflik, pengembangan karir, keterlibatan karyawan, kebanggaan, kompensasi yang seimbang, lingkungan yang aman, keberlangsungan pekerjaan, dan *wellness*.

Karyawan yang memiliki skor *quality of work life* yang tinggi, bisa dikatakan sebagai karyawan yang sejahtera mental dan fisiknya, sehingga cenderung merasa puas terhadap upah dan kondisi kerja, merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, berpartisipasi aktif dalam setiap kebijakan perusahaan, memiliki hubungan interpersonal yang baik, dan menghargai perusahaan tempatnya bekerja. Sehingga, individu dengan skor QWL yang tinggi tidak akan melakukan perilaku negatif, seperti *cyberloafing*.

Timbulnya tingkah laku yang mengarah pada *cyberloafing* juga bisa dipengaruhi oleh adanya stresor kerja (*role conflict, role ambiguity, role overload*) dan sanksi yang didapat karyawan baik sanksi organisasi maupun sanksi sosial (reaksi rekan kerja sebagai akibat kesalahan yang dilakukan, seperti pengucilan). *Role ambiguity* dapat diartikan sebagai ketidakpastian tentang langkah-langkah atau tindakan apa yang harus dilakukan ketika dituntut untuk menyelesaikan tugas; *role conflict* adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang tidak sama, konflik dengan *personal value*, dan mempunyai tugas tanpa adanya sumber daya yang memadai. Sedangkan *role overload*, adalah tuntutan organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan diatas kemampuan pekerja pada waktu yang telah ditentukan (Herdiati, dkk). *Role overload*, konflik dengan *personal value*, kepastian dalam wewenang dan tugas; adalah beberapa indikator yang membentuk komponen-komponen *quality of work life*.

Jewell & Siegell, 1990 (dalam Idrus, 2006) menyatakan bahwa *quality of work life* karyawan dapat digambarkan pengaruhnya dalam keseharian atau kehidupan individu dengan adanya indikator negatif, yaitu dua gejala *quality of work life* yang rendah atau kurang yang ditandai dengan kehilangan semangat kerja (*burnout*) dan tingkat kebosanan (*boredom*). Sedangkan penelitian Geiwitz, 1966 (dalam Idrus, 2006) menyebutkan bahwa beberapa hal yang terkait dengan kebosanan antara lain ketidaknyamanan, pembatasan (wewenang, pengambilan keputusan, kebebasan berpendapat), rutinitas tugas, dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan, antara lain meliputi lingkungan fisik, mental, dan sosial.

Berdasarkan hal tersebut, maka kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* pada sebuah perusahaan menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. *Quality of work life* yang baik akan mendorong kinerja karyawan yang baik pula, demikian juga sebaliknya. Kinerja yang baik, salah satu indikasinya adalah bekerja dengan penuh tanggungjawab/berdedikasi, loyal, produktif, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang produktif tentu tidak akan membuang waktu dengan sia-sia dan melakukan *cyberloafing* pada jam kerjanya, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *quality of work life* dengan perilaku *cyberloafing*, di mana karyawan yang mempunyai skor *quality of work life* tinggi akan memiliki skor perilaku *cyberloafing* yang rendah.

Metode

Definisi operasional dari *quality of work life* adalah tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan tentang rasa aman dan nyaman, lingkungan kerja yang harmonis, dan kesejahteraan fisik dan mental yang dicerminkan dalam skor *quality of work life* fe. Sedangkan definisi operasional dari perilaku *Cyberloafing* adalah frekuensi karyawan

dalam mengakses dan menggunakan perangkat gadget dan jaringan, baik milik perusahaan maupun milik pribadi, yang dilakukan pada jam kerja untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat pribadi atau di luar pekerjaan.

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki hak akses terhadap jaringan internet perusahaan dan diperbolehkan membawa gadget pribadi saat sedang bekerja. Jumlah seluruh populasi yang tersebar di area kerja Surabaya, Bandung, Jogjakarta, dan Jakarta adalah sebanyak 94 orang. Sampling menggunakan *Purposive Sampling*, yaitu dengan mengambil sampel penelitian sesuai dengan ciri atau karakteristik yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun kriterianya adalah:

- a. Karyawan yang alat kerjanya (komputer/laptop) dilengkapi oleh akses jaringan (LAN)
- b. Karyawan yang diperbolehkan membawa gadget pribadi ke area kerja
- c. Karyawan yang memiliki wewenang untuk mengetahui dan menggunakan akses wifi

Adapun skala *quality of work life* disusun berdasarkan sembilan komponen *quality of work life*, yaitu: pengembangan karir, keterlibatan karyawan, komunikasi, resolusi konflik, kebanggaan, lingkungan yang aman, kompensasi yang seimbang, keberlangsungan pekerjaan, dan *wellness* (Cascio, 2003). Skala ini terdiri dari 45 item dengan pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju dengan skor 0 sampai dengan 4 (Skala Likert).

Skala *cyberloafing* disusun berdasarkan teori dari Lim (2012), yang menyebutkan bahwa *cyberloafing* terdiri dari dua dimensi, yaitu *browsing activity* dan *email activity*. *Browsing Activity* terdiri dari aktivitas berselancar di dunia maya dan mengakses jejaring sosial, di antaranya yaitu membuka dan membaca situs berita online; membuka, membaca, dan melakukan transaksi online di situs belanja maupun situs transportasi online; membuka, melihat, dan men-*download* konten hiburan (video, musik); mengirim, membaca, dan membalas status di jejaring sosial, bermain game online, dan *live streaming*. Sedangkan *email activity* terdiri dari membuka, membaca dan membalas email pribadi; dan menggunakan email kantor untuk kepentingan pribadi. Skala ini terdiri dari 30 item dengan skor 1, 2, 3, dan 4, dengan poin jawaban: (1) tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, dan (4) sering.

Sebelum melakukan uji analisa dan untuk mendapatkan hasil analisa yang baik, maka langkah awal adalah melakukan uji validitas maupun reliabilitas pada skala yang dijadikan alat pengukuran. Suryabrata, 2000 (dalam Matondang, 2009) menyebutkan bahwa validitas tes pada dasarnya bertujuan untuk menggambarkan derajat fungsi pengukuran suatu alat, atau dapat pula diartikan untuk menggambarkan tingkatan cermat tidaknya pengukuran suatu instrumen. Validitas tes mempermasalahkan apakah alat tes tersebut dapat benar-benar mengukur apa yang ingin diukur atau tidak. Artinya adalah seberapa jauh suatu alat tes dapat menyatakan dengan tepat ciri/karakteristik atau kondisi sebenarnya dari obyek ukur, akan tergantung dari tingkat validitas tes yang bersangkutan.

Sedangkan reliabilitas menurut Sudjana, 2004 (dalam Matondang, 2009) adalah kestabilan, ketepatan, atau keajegan alat tersebut dalam mengukur hal yang diukurnya.

Artinya, kapan saja alat ukur/instrumen tersebut dipergunakan, maka akan tetap memberikan hasil yang relatif sama.

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Rasch dengan program WINSTEP versi 3.73. Menurut Sumintono & Widhiarso, 2014 (dalam Azis, 2015) terdapat keunggulan pengukuran dengan menggunakan model Rasch dibanding metode lainnya, khususnya dalam pengukuran menggunakan teori tes klasik, yaitu adanya kemampuan untuk melakukan estimasi terhadap hilangnya sebuah data (*missing data*), yang berdasar pada pola respon yang sistematis. Sedangkan untuk uji korelasional, menggunakan analisa statistik parametrik Pearson, dengan asumsi model skala pengukuran (*skala cyberloafing*) dan skala kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* mempunyai distribusi yang normal dan jumlah subyek penelitian yang memenuhi syarat untuk dilakukan uji analisa tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dan realibilitas pada skala *quality of work life* menggunakan analisis Rasch dengan program Winstep 3.73, mendapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Menggunakan batasan ideal *Outfit* MNSQ $\rightarrow 0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$; MNSQ dalam hal ini menggambarkan distorsi pengukuran. apabila lebih tinggi dari 1,5 berarti item tes cenderung *underfit* dan jika kurang dari 0,5 berarti item tes cenderung *overfit*. Item yang *outfit* adalah item nomor 18, 21, 40, dan 6.
- b. Menggunakan batasan ideal *Outfit* ZSTD $\rightarrow -2 < \text{ZSTD} < 2$; ZSTD untuk menggambarkan item tes yang dikonstruksi sesuai/fit dengan model. Berdasarkan batasan tersebut, maka item tes yang *outfit* adalah item nomor 18, 21, 16, 7, 38, 40, dan 6.
- c. Menggunakan batasan ideal *Point Measure Correlation* $\rightarrow 0,4 < \text{Pt Measure Corr} < 0,85$; Berdasarkan batasan ini maka item tes kreativitas yang *outfit* adalah nomor 18, 35, 20, 22, 24, 23, 25, 11, 28, 29, 27, 5, 31, 42, 14, 15, 44, dan 17.
- d. Membandingkan masing-masing nilai INFIT MNSQ aitem dengan Mean MNSQ + SD nya ($1,02 + 0,33 = 1,35$), maka INFIT MNSQ $> 1,35$ berarti item yang *outfit*, yaitu nomor 18, 21, 8, 3, 20, 22, dan 12.

Berdasarkan hasil uji validitas skala *quality of work life* di atas, maka item yang tidak memenuhi syarat validitas adalah item dengan nomor 18 dan 22, karena memenuhi minimal dua batasan *outfit* model. Artinya, 2 dari 45 item skala *quality of work life* dinyatakan gugur dan tidak memenuhi syarat untuk digunakan sebagai item tes.

Reliabilitas KR-20 atau *cronbach alpha* untuk skala *quality of work life* untuk *person raw score* adalah $\alpha = 0.89$ dan *person reliability* $\alpha = 0.86$ dengan *measured* item 0.00, yang berarti bahwa nilai realibilitasnya baik sekali dan skala ini dinyatakan mampu untuk mengukur *quality of work life*.

Hasil uji validitas dan realibilitas skala *cyberloafing* menggunakan analisis Rasch dengan program Winstep 3.73 adalah sebagai berikut:

- a. Menggunakan batasan ideal *Outfit* MNSQ $\rightarrow 0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$; MNSQ dalam hal ini menggambarkan distorsi pengukuran. apabila lebih tinggi dari 1,5 berarti item tes

- cenderung *underfit* dan jika kurang dari 0,5 berarti item tes cenderung *overfit*. Item yang *outfit* adalah item nomor 27, 26, 24, 21, 28, 30, 15, 5, 29, 25, 9, 22, 12, 13, 11, dan 10.
- b. Menggunakan batasan ideal Outfit ZSTD $\rightarrow -2 < ZSTD < 2$; ZSTD untuk menggambarkan item tes yang dikonstruksi sesuai/fit dengan model. Berdasarkan batasan tersebut, maka item tes yang *outfit* adalah item nomor 27, 26, 24, 21, 30, dan 1.
 - c. Menggunakan batasan ideal *Point Measure Correlation* $\rightarrow 0,4 < Pt\ Measure\ Corr < 0,85$; berdasarkan batasan ini maka item tes kreativitas yang *outfit* adalah nomor 27, 26, 24, 21, 23, 28, 30, 17, dan 14.
 - d. Membandingkan masing-masing nilai INFIT MNSQ item dengan Mean MNSQ + SD nya ($1,07 + 0,51 = 1,58$), maka INFIT MNSQ $> 1,58$ berarti item yang *outfit*, yaitu nomor 27, 26, 24, 21, dan 23.

Berdasarkan hasil uji validitas skala *cyberloafing* di atas, maka item yang tidak valid adalah item dengan nomor 27, 26, 24, 21, 30, dan 28, karena memenuhi tiga batasan *outfit* model. Artinya, 6 dari 30 item skala *cyberloafing* dinyatakan gugur dan tidak memenuhi syarat untuk digunakan sebagai item tes. Reliabilitas KR-20 atau *cronbach alpha* untuk skala *cyberloafing* untuk *person raw score* adalah $\alpha = 0.82$ dan *person reliability* $\alpha = 0.71$ dengan *measured* item 0.00, yang berarti bahwa nilai realibilitasnya baik sekali dan skala ini dinyatakan mampu untuk mengukur perilaku *cyberloafing*.

Memperhatikan uji normalitas pada skala yang digunakan, menunjukkan distribusi yang normal, sehingga analisa korelasional menggunakan teknik analisa korelasi Pearson (Product Moment) dengan menggunakan program SPSS 22. Adapun hasilnya adalah terdapat korelasi atau hubungan antara *quality of work life* dengan perilaku *cyberloafing* dengan hasil = -0,302 dan $p = 0,049$ ($p < 0,05$) berarti ada hubungan yang negatif antara *quality of work life* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan C.V. X, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut, maka menunjukkan bahwa *quality of work life* adalah prediktor dari perilaku *cyberloafing* pada karyawan C.V. X. Karyawan yang memiliki rasa aman dan nyaman ketika bekerja atau berada dalam lingkungan kerja, memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja sekaligus hubungan yang berkualitas dengan lingkungan sosialnya (keluarga dan teman), puas dengan pekerjaan dan karirnya, adalah indikator dari terpenuhinya komponen kualitas kehidupan kerjanya pada tingkatan yang positif; sehingga karyawan memiliki motivasi dan semangat kerja yang baik, memacu dirinya untuk berkontribusi secara positif, dan meminimalisir perilaku-perilaku kontraproduktif, seperti *cyberloafing*. *Quality of work life* berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari *quality of work life*. Becti (2018), menyebutkan bahwa *quality of work life* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, di mana tingkat kualitas kehidupan kerja mempengaruhi nilai kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sementara, Vitak et al. (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan perilaku *cyberloafing*. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak puas

dengan pekerjaannya. Hasil dari rasa puas karyawan adalah adanya semangat dan motivasi kerja untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, sehingga karyawan mendedikasikan tenaga dan waktunya untuk bekerja. Hal ini membuat karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang menghambat produktivitasnya, salah satunya yaitu perilaku *cyberloafing*.

Hasil penelitian dari Liberman, 2011 (dalam Kurniawan, 2018) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan dapat membantu menghindari perilaku negatif, seperti perilaku *cyberloafing*. Lingkungan kerja yang mendukung seperti adanya fasilitas internet, iklim organisasi yang menyenangkan, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, aturan perusahaan yang fleksibel, gaji yang memuaskan, adalah beberapa komponen yang merupakan bagian dari *quality of work life* karyawan. Dengan demikian, menjadi jelas bahwa apabila nilai *quality of work life* karyawan tinggi, maka akan menurunkan perilaku *cyberloafing* karyawan; dan sebaliknya. Senada dengan hasil penelitian tersebut adalah hasil penelitian dari Astri (2014) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara variabel iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing*.

Sebaliknya, karyawan dengan skor *quality of work life* yang rendah, rentan mengalami stress kerja, tidak merasa nyaman dalam lingkungannya, tidak merasa puas terhadap pekerjaan maupun benefit dari pekerjaannya, dan kurang semangat dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan melakukan upaya-upaya untuk menyeimbangkan kondisi psikologisnya yang dalam kondisi tidak nyaman, salah satunya adalah dengan melakukan *browsing*, bermain game di HP kantor maupun HP pribadi, melihat-lihat situs belanja online, yang mana hal ini merupakan perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* tersebut dilakukan secara sadar oleh karyawan ketika masih dalam jam kerja, sehingga membuat produktivitas kerja menurun. Selain itu, timbul juga biaya tambahan untuk penggunaan kuota internet ataupun pemakaian listrik.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kesimpulannya adalah tinggi rendahnya tingkat *quality of work life* mempunyai hubungan yang negatif dengan perilaku *cyberloafing* karyawan CV. X. Di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mematuhi aturan perusahaan, berhubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta memiliki kehidupan keluarga yang berkualitas (skor QWL sedang-tinggi); menunjukkan perilaku *cyberloafing* yang lebih rendah apabila dibandingkan dengan karyawan lain yang merasa kurang atau tidak puas dengan pekerjaannya, memiliki konflik dengan rekan kerja, dan kurang dapat menyeimbangkan alokasi waktu antara pekerjaan dan kepentingan keluarga (skor QWL rendah).

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *quality of work life* dan perilaku *cyberloafing*. Subjek yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 94 orang karyawan yang bekerja di CV. X, dan tersebar di beberapa lokasi. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu *quality of work life* dan perilaku *Cyberloafing*. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu: ada hubungan yang negatif antara *quality of work life* dengan

perilaku *cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor *quality of work life* yang tinggi, maka ia akan memiliki skor perilaku *cyberloafing* yang rendah maupun sebaliknya, sebagaimana hipotesis awal pada penelitian ini. Karyawan yang memiliki tingkat *quality of work life* yang tinggi, maka ia tidak akan melakukan *cyberloafing* karena *cyberloafing* yang tinggi ini, dalam beberapa penelitian rentan dilakukan oleh orang-orang yang mengalami stress kerja, memiliki kepuasan kerja yang rendah, dan berada dalam iklim organisasi yang buruk.

Terhadap perusahaan yang menjadi lokasi penelitian, disarankan untuk selalu menjaga dan meningkatkan *quality of work life* karyawannya, misalnya dengan lebih memperhatikan komponen kompensasi dan benefit, mereduksi stress kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas relaksasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, dan memberikan waktu kepada karyawan untuk menikmati sosialisasi di luar lingkungan kerjanya. Peningkatan *quality of work life* ini akan menurunkan perilaku *cyberloafing*, sehingga karyawan akan lebih produktif dalam bekerja dan mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, peneliti memberikan saran bagi peneliti berikutnya, yaitu:

- a. Hendaknya memperhatikan karakteristik atau jenis pekerjaan sebelum melakukan sampling,
- b. Melakukan penelitian awal dengan mempelajari budaya organisasi perusahaan yang akan menjadi lokasi penelitian,
- c. Jika meneliti subyek di beberapa lokasi, akan lebih baik jika melihat pengaruh atau perbedaan, sehingga dapat dibandingkan hasilnya, dan
- d. Menggunakan sampel yang lebih banyak untuk memperluas generalisasi dan heterogenitas subyek penelitian.

Referensi

- Astri, Yuliana (2014) Pengaruh Antara Iklim Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan PT Telekomunikasi TBK Medan Medan. *Skripsi*
- Aziz, Rahmat (2015) Aplikasi Model Rasch Dalam Pengujian Alat Ukur Kesehatan Mental Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikoislamika* | Volume 12 Nomor 1 Tahun 2015 Hal 2
- Bindu J. & Swami Y. 2014. Quality Of Work Life With Special Reference To Academic Sector. Business Administration Dept., University Of Rajasthan, Jaipur, India: *Research Journal Of Management Sciences* Vol. 3(1), 14-17, January (2014)
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill
- Herdiati, Meilisa Fani, dkk. (2018) Pengaruh Stresor Kerja Dan Persepsi Sanksi Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Di Universitas Negeri Jember, *Pustaka Kesehatan, [S.L.]*, V. 3, N. 1, P. 179-185, Jan. 2015
- Idrus, Muhammad (2006), Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* Vol.3 No. 1, Juni 2006.
- Lim, Vivian K.G. Dan Don J. Chen (2012). *Cyberloafing At The Workplace: Gain Or Drain On Work?*, *Behaviour & Information Technology*, 2012, Volume 31, Issue 4, Pp. 343-353.

- Matondang, Zulkifli (2009) Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian, *Jurnal Tabularasa Pps Unimed* vol.6 No.1, Juni 2009.
- Kurniawan, Mohammad Andy (2018), Hubungan Antara Iklim Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Rektorat Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya, *Skripsi*
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts. *International Journal Of E-Bussiness And Egovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Sari, Suci Laria dan Ika Zenita Ratnaningsih (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah, *Jurnal Empati Volume 7, Nomor 2, April 2018*
- Vitak, Jessica, Julia Crouse And Robert Larose, (2011), Personal Internet Use At Work: Understanding Cyberslacking, *Computers In Human Behavior*, Vol.27, Pp.1751–1759