BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin hari perkembangan teknologi semakin berkelanjutan khususnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi membuat banyak aspek kehidupan manusia juga ikut mengalami perkembangan, salah satunya perkembangan budaya yang awalnya tidak terdapat internet dan alat komunikasi kini menjadi sesuatu yang tidak dapat dipisahkan. Internet ialah satu dari banyaknya bagian dalam bidang teknologi dan informasi yang terus berevolusi menjadi semakin canggih dari abad ke abad serta didefinisikan juga sebagai jaringan universal yang saling bertautan dengan para pengguna yang bersumber dari seluruh dunia. Internet dikatakan dapat menyumbangkan kemudahan dan keuntungan bagi manusia yang menggunakannya demi mengurusi beberapa macam kepentingan, seperti untuk keperluan bisnis dan pribadi (Ozler dan Polat, 2012). Maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi mampu memberikan dampak dan pengaruh yang bermanfaat bagi kehidupan manusia khususnya bagi karyawan maupun pebisnis apabila dimanfaatkan secara positif dan di waktu yang tepat.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan baik, maka dibutuhkan kontrol diri yang baik juga. Kontrol diri merupakan kesanggupan untuk mengarahkan dan menuntun perilaku dirinya sendiri ke arah positif yang menciptakan hal baik (Sari dan Ratnaningsih, 2018). Kontrol diri yang dimiliki setiap manusia khususnya satu karyawan dengan karyawan lainnya tentu berbeda, ada yang mempunyai kontrol diri rendah, sedang ataupun tinggi. Seseorang yang memiliki kontrol diri rendah merupakan individu – individu yang cenderung mempunyai prinsip bahwa sesuatu yang diinginkannya harus terjadi “sekarang ini juga”, sehingga tidak mempertimbangkan dampak yang akan diterima jika tindakannya buruk. Selain itu, individu dengan kontrol diri rendah akan melakukan suatu

tindakan secara diam – diam karena tindakan yang dilakukan biasanya bersifat negatif dan beresiko. Sedangkan, seseorang yang memiliki kontrol diri tinggi merupakan individu – individu yang bijak, dapat diandalkan, dan berorientasi pada tujuan (Ardilasari dan Firmanto, 2017).

Kontrol diri disebut juga berkaitan dengan keterampilan emosional. Yang dimana mencakup mengenai ketekunan, kemampuan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, serta kesanggupan untuk menyelesaikan konflik, mengelola diri dan lingkungan disekitarnya (Thalib, 2017:107). Selain itu, dilansir dari WorkingCapitalReview.com (2017), *Harvard Business Review* memaparkan bahwa kontrol diri diibaratkan sebagai kekuataan fisik. Kontrol diri dikatakan dapat menurun menjadi buruk apabila seorang karyawan mengalami kelelahan fisik (kurang tidur). Hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun akibat dari kesalahan saat pengerjaan tugas karena kelelahan yang dialami. Rendahnya kontrol diri juga menyebabkan karyawan lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sulit, sehingga mengerahkan lebih sedikit usaha ditempat kerja dan secara umum akan berkinerja lebih buruk (IrishTimes.com, 2017).

Galla dan Duckworth (2015) mengemukakan bahwa dengan adanya kontrol diri yang baik akan dapat membuat karyawan yang bekerja menjadi tidak gampang melakukan hal yang akan mengarahkan dirinya pada hal buruk di masa mendatang, karena kontrol diri tersebut menumbuhkan kebiasaan yang stabil dan bermanfaat. Contoh sederhananya adalah karyawan cenderung berupaya untuk membuat kinerjanya menjadi lebih meningkat dan menetapkan tujuan yang lebih tinggi agar berprestasi. Sehingga karyawan yang mampu menahan keinginan, gejolak ataupun dorongan dalam diri untuk berbuat perilaku menyimpang adalah karyawan yang memiliki kontrol diri tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sari dan Ratnaningsih, 2018) yang menemukan bahwa karyawan dengan kontrol diri dan integritas yang tinggi lebih tidak mudah melakukan perilaku buruk di tempat kerja. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai kontrol diri rendah ialah karyawan yang

berpotensi lebih tinggi untuk terpancing melakukan perilaku buruk di tempat kerja (Paramitha dan Wahyuni, 2021).

Salah satu perilaku menyimpang yang mungkin terjadi adalah *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* merupakan suatu perbuatan dimana karyawan menggunakan teknologi informasi di lokasi kerja yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukannya. Sehingga *cyberloafing* ini dapat dikatakan merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan di saat jam operasional kerjanya berlangsung dengan memanfaatkan komputer atau *smartphone* yang telah terdapat koneksi internet. Mengakses jejaring sosial media (Instagram, Tiktok dan Twitter), mencari berita untuk dibaca, bermain permainan *online*, mengunduh film atau video, menonton drama secara *streaming* atau kegiatan lain yang tidak ada kaitannya secara langsung dengan pekerjaan merupakan beberapa contoh dari perilaku *cyberloafing*. Askew, *et al* (2018) menyebutkan bahwa hal tersebut merupakan cara yang paling kuno untuk dilakukan oleh seorang karyawan demi bisa menghabiskan waktu di tempat kerja. Beberapa dampak dari adanya perilaku *cyberloafing*, yaitu konsentrasi karyawan yang menurun, timbulnya aktivitas yang tidak disiplin, keamanan informasi yang bermasalah, serta hubungan sosial yang memburuk.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan sebagai upaya untuk mendukung suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya melalui bukti konkrit yang didasari atas aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan lain sebagainya (Chairunnisah dkk, 2021:2). Karyawan dianggap mempunyai kinerja yang baik apabila mampu melebihi hasil kerja yang dikehendaki, pelayanan diberikan dengan sangat unggul, dan keikutsertaan yang berguna bagi perwujudan visi dan misi suatu perusahaan. Beberapa faktor internal dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah kemampuan atau keahlian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang baik. Kemampuan karyawan untuk menggunakan internet akan memiliki makna lain apabila dimanfaatkan dengan salah, seperti melakukan tindakan *cyberloafing*

(Desnirita dan Sari, 2022). Kurangnya kontrol diri dan adanya tindakan *cyberloafing* dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas seorang karyawan serta perusahaan (Olajide *et al*., 2018). Sehingga dapat diartikan bahwa kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat sedang bekerja (Ernawati dkk., 2021).

Setiap perusahaan mempunyai tujuan atau *goals* (target) yang ingin dicapai, yang dalam proses pencapaiannya dibutuhkan bantuan dari karyawan berupa penyumbangan kualitas kinerja yang baik. Apabila kinerja karyawan yang terbentuk kurang baik maka akan sangat berdampak pada perusahaan dalam pencapaian tujuan yang ada. Tanggung jawab dan tugas pekerjaan harus diutamakan agar penyelesaiannya maksimal dan tidak boleh ada intervensi dari kepentingan pribadi saat jam operasional kerja berjalan. Oleh sebab itu, dibutuhkan karyawan yang mempunyai *self – awareness* tinggi. Mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan.

Di masa ini hampir semua perusahaan yang berdiri pasti memanfaatkan internet sebagai penunjang pekerjaan. Teknologi seperti komputer yang terhubung ke internet merupakan suatu anugerah bagi karyawan yang berkaitan dengan peningkatan kemudahan karyawan untuk secara efektif dan efisien menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan menempatkan beberapa fasilitas yang telah memiliki jaringan internet untuk membuat aktivitas kerja karyawan menjadi semakin mudah dan cepat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Akan tetapi, tidak selamanya penggunaan internet akan berdampak positif, tentu akan ada kegiatan atau tindakan dari karyawan yang dianggap bertentangan dengan maksud dan tujuan dari perusahaan dalam menghadirkan fasilitas tersebut. Dilansir dari BBC.com (2020), karyawan membuka email pribadi, media sosial, dan browsing selama beberapa waktu di lokasi kerja dan berpaling dari pekerjaan. Dari 10 karyawan terdapat 6 orang yang mengiyakan bahwa memeriksa sosial media merupakan kewajiban agar dapat melewati hari kerja. Fenomena perilaku ini bisa

berdampak pada bisnis perusahaan yang akan mengalami rugi sebesar $85 miliar setahun akibat dari jam kerja yang hilang.

Sebagian besar karyawan saat ini menghabiskan waktunya lebih banyak untuk melakukan *cyberloafing* (Lim dan Chen, 2012). Perilaku *cyberloafing* yang semula hanya mengakses email dan media sosial akan meningkat menjadi perilaku yang lebih tidak bermoral seperti melakukan perjudian *online,* dan hal-hal illegal lainnya (Ardilasari dan Firmanto, 2017). *Cyberloafing* dapat menimbulkan kesalahpahaman dari pihak perusahaan karena karyawan seolah - olah berperilaku mengerjakan tugasnya tetapi yang sebenarnya karyawan tersebut justru melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Hal ini didukung dari PRNewsWire.com (2013) yang mengungkapkan fakta bahwa karyawan menghabiskan waktu sebesar 50% dari waktu kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Faedahnya kegiatan *cyberloafing* ini tidak melulu berdampak buruk atau bersifat negatif bagi karyawan. Kegiatan *cyberloafing* bisa memunculkan dampak positif pada kesehatan mental karyawan seperti semacam bekal untuk mengurangi kejenuhan atau stres yang dialami dari adanya tuntutan kerja yang sampai membuat kelelahan saat bekerja. (Gökçearslan *et al*., 2018) mengemukakan bahwa perilaku *cyberloafing* terjadi akibat dari adanya stres kerja yang dialami karyawan. Sehingga, karyawan memerlukan waktu untuk *healing* atau pelepas penat atau sekedar menghilangkan kebosanan agar energi positif karyawan kembali (Lim, 2012). Karyawan yang memiliki perasaan bahagia serta semangat, dapat bekerja lebih optimal yang akhirnya akan berpengaruh kepada kinerja yang lebih baik.

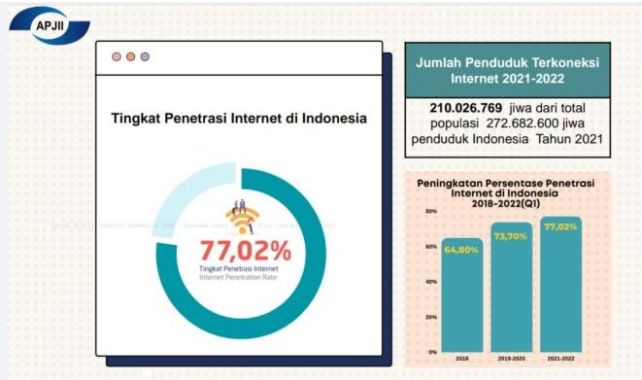
Walaupun mempunyai sisi positif, Koay dan Soh (2018) memaparkan bahwa dengan adanya *cyberloafing* ini mampu membuat kedekatan dengan rekan atau kolega kerja menjadi renggang atau sama sekali tidak terjalin dengan baik akibat dari kurangnya partisipasi kegiatan secara bersama di tempat kerja dan juga kurangnya obrolan selama waktu istirahat berlangsung. Di sisi lain, Ardilasari dan Firmanto (2017) memaparkan bahwa perilaku

cyberloafing juga berpotensi untuk menciptakan emosi karyawan menjadi tidak stabil yang dimana karyawan sering frustasi dan marah akibat dari stres kerja yang dialami.

Populasi penduduk terbanyak di dunia jatuh pada negara Indonesia dengan berada diposisi keempat. Tak heran jika Indonesia menjadi satu dari banyaknya negara dengan penggunaan internet tertinggi di dunia. Hal ini terbukti dari data tingkat penetrasi internet berikut ini :

Gambar 1.1

Tingkat Penetrasi Internet di Indonesia

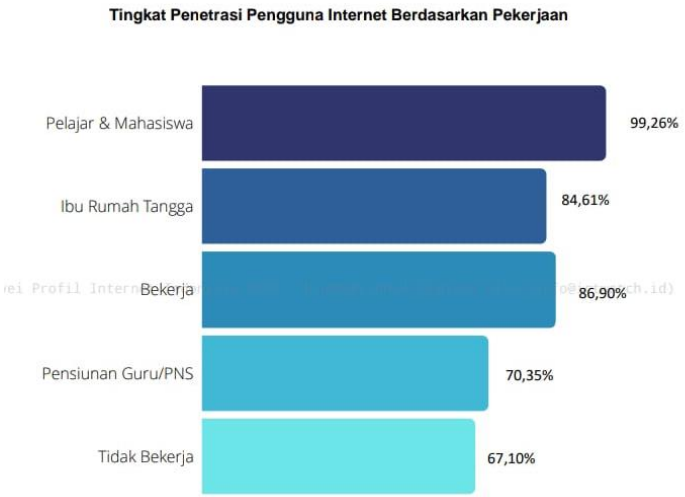


Sumber : Survei APJII, 2021

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) memaparkan data yang hasilnya menyebutkan bahwa terdapat 210,03 juta pengguna internet atau sekitar 77,02% orang telah mengakses internet di dalam negeri (Indonesia) pada periode tahun 2021-2022. Hal ini menunjukkan peningkatan sebesar 3,32% dari tahun sebelumnya (2019-2020) yang sebesar 73,70%. Pengguna internet terbesar berasal dari kalangan pelajar dan mahasiswa. Selain itu, terdapat beberapa kalangan dari status pekerjaan lain yang terlihat pada data berikut ini :

Gambar 1.2

Tingkat Penetrasi Pengguna Internet Berdasarkan Pekerjaan



Sumber : Survei APJII, 2021

Berdasarkan gambar 1.2 diatas, terlihat sebanyak 86,90% pengguna internet terbesar kedua adalah dari kalangan orang yang bekerja, sehingga dapat diartikan juga bahwa setiap tahun terjadi kenaikan pengguna internet yang mungkin saja di dalamnya terdapat kontribusi karyawan ketika melakukan perilaku *cyberloafing*.

Survei yang dilakukan JobStreet.com pada tahun 2022 menunjukkan bahwa sebanyak 35% karyawan mengakui bahwa paling tidak menghabiskan waktu 2 jam dalam sehari untuk memeriksa sosial media milik pribadi, sebanyak 24% karyawan menyatakan menggunakan sosial media 1 jam per hari, kemudian sebanyak 22% karyawan mengaku menghabiskan lebih dari 4 jam, serta sebanyak 19% menghabiskan waktu 3 jam per hari. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam jangka waktu 1 bulan individu karyawan dapat melakukan penyelewengan jam kerja sebanyak 40 jam lebih. Yang sebelumnya berdasarkan (Ardilasari dan Firmanto, 2017) terjadi penyelewengan jam kerja hingga 20 jam lebih.

Salah satu pekerjaan yang selama pelaksanaan kerjanya berdampingan dengan fasilitas internet ditempat kerja adalah barista. Barista merupakan seorang individu yang mengkhususkan diri dalam membuat dan menyajikan

berbagai minuman, seperti kopi, teh, dan minuman kekinian lainnya. Di lansir dari SkillAcademy.com (2021), terdapat 5 tugas utama seorang karyawan barista, yaitu menyiapkan dan menyajikan kopi atau minuman lainnya seperti teh, terkadang karyawan barista juga harus menyiapkan camilan atau makanan ringan. Kemudian, karyawan barista harus mampu mengoperasikan mesin espresso dan juga mempunyai tanggung jawab untuk merawat serta menjaga kebersihan dari mesin tersebut.

Selain itu, kebersihan tempat kerja seperti area meja makan, kasir, dapur, dan lain sebagainya merupakan bagian dari tugas karyawan barista agar pelanggan yang berkunjung merasa nyaman. Pelayanan yang diberikan seperti menerima, melayani, memproses pembayaran pelanggan dan menjelaskan, serta merekomendasi menu kepada pelanggan juga bagian dari tugas karyawan barista. Maka seorang karyawan barista sangat wajib untuk memiliki sikap yang ramah dan mampu mengoperasikan mesin kasir.

Karyawan barista yang memiliki kontrol diri tinggi akan bersikap ramah terhadap pelanggan dan tidak akan mengabaikan apalagi hingga memberikan pelayanan yang buruk. Namun, dilansir dari Kompas.com (2022) terdapat karyawan barista yang bersikap buruk kepada salah satu pelanggan Starbucks yang dimana barista tersebut dengan sengaja menuliskan nama pesanan pelanggan bukan dengan nama asli yang telah disebutkan sebelumnya, melainkan menuliskan kata “monyet” di kemasan minuman milik pelanggan tersebut. Yang lebih parah lagi barista tersebut tidak meminta maaf kepada pelanggan tersebut. Kejadian tersebut dapat memberikan gambaran bahwa karyawan barista dalam kasus diatas memiliki kontrol diri yang rendah karena tidak bersikap ramah dan tidak mampu menahan dirinya untuk melakukan hal yang buruk atau negatif.

Kemudian, terdapat juga peristiwa kriminal yang terjadi akibat dari penyalahgunaan media sosial saat bekerja, seperti yang dilakukan oleh 2 karyawan barista starbucks pada tahun 2020 lalu. Yang dengan sengaja mengakses video CCTV untuk merekam bagian dada seorang pelanggan wanita yang kemudian diunggah di media sosial pribadi karyawan tersebut

(Kompas.com, 2020). Peristiwa tersebut menggambarkan bahwa karyawan barista tersebut melakukan perilaku *cyberloafing*, karena mengakses media sosial pribadi ketika jam kerja sedang berjalan. Maka dapat disimpulkan bahwa kontrol diri yang rendah dan perilaku *cyberloafing* mampu membuat kinerja karyawan barista menjadi tidak baik karena pelayanan yang diberikan kurang unggul.

Biasanya yang fasih akan penggunaan teknologi khususnya penggunaan internet dan *smartphone* adalah Generasi Milenial. Individu – individu yang hidup antara tahun 1981 hingga tahun 2000 digolongkan sebagai Generasi Y atau Generasi Milenial (Budiati dkk., 2018:16). Susenas (2017) memaparkan bahwa sekitar 88 juta individu atau 33,7% dari total penduduk negara Indonesia tercatat sebagai generasi milenial. Generasi sebelumnya, misalnya generasi X mempunyai proporsi yang lebih kecil daripada proporsi generasi saat ini, yaitu milenial karena hanya sebesar 25,7%. Sensus Penduduk Tahun 2020 (SP2020) mempublikasikan data terbaru yang mengemukakan bahwa sebanyak 25,8% Generasi Milenial termasuk ke dalam usia produktif yang mampu menjadi peluang untuk menggiatkan laju pertumbuhan ekonomi.

Gambar 1.3

Lokasi Generasi Milenial Mengakses Internet



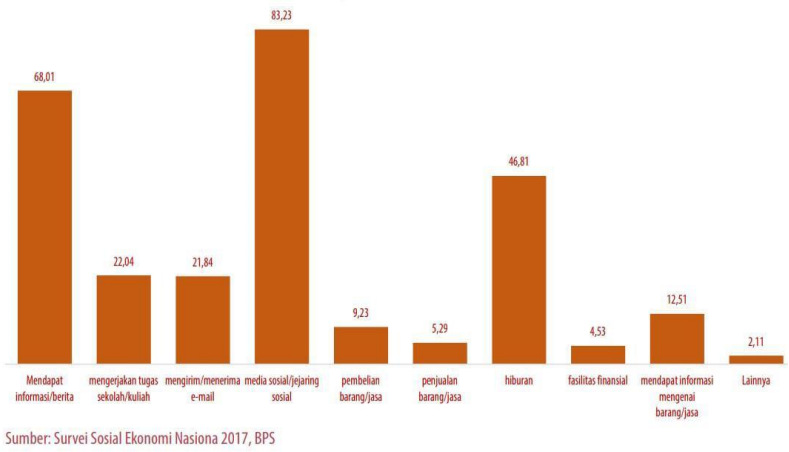
Sumber : Survei Sosial Ekonomi Nasional (2017), BPS.

Survei Sosial Ekonomi Nasional pada tahun 2017 mengungkapkan bahwa sebanyak 30,42% generasi milenial mengakses internet dari tempat

bekerja atau kantor dan sebanyak 83,23% generasi milenial mengaku bahwa alasan mengakses internet adalah untuk mengakses media sosial.

Gambar 1.4

Alasan Generasi Milenial Mengakses Internet



Sumber : Survei Sosial Ekonomi Nasional (2017), BPS.

Berdasarkan kedua gambar tersebut, dapat menunjukkan bahwa aktivitas karyawan mengakses internet sudah menjadi hal yang biasa terjadi. Bisa saja saat karyawan tersebut merasa jenuh dengan pekerjaannya, karyawan mencuri waktu di jam kerja untuk mengakses media hiburan seperti tiktok dan youtube dan ada juga antara karyawan satu dengan karyawan lainnya saling mengajak untuk bermain permainan *online*.

Selain fasih dalam penggunaan teknologi, generasi milenial juga merupakan individu yang optimis, idealis, ingin bekerja sesuai dengan *passion* atau minat diri, bekerja untuk mengejar tujuan atau sesuatu yang dicita – citakan (seperti peningkatan citra diri), menginginkan perkembangan diri dalam suatu pekerjaan (mempelajari keahlian atau hal baru, hingga mengenal lebih banyak orang). Serta menyakini bahwa pekerjaan bukan hanya sekadar bekerja melainkan bekerja merupakan bagian dari hidup generasi milenial (Budiati dkk., 2018:20).

Barista menjadi salah satu pekerjaan yang diminati oleh generasi milenial akhir - akhir ini karena sebagian besar dari generasi milenial memilih bekerja di bidang pelayanan, seperti menjadi seorang karyawan barista

(CNNIndonesia.com, 2021). Serta, dilansir dari Kemenparekraf.go.id (2022) alasan generasi milenial ingin bekerja sebagai seorang barista adalah karena ingin meningkatkan citra diri, menjalin dan meningkatkan relasi dengan banyak orang baru. Maka hal ini berkaitan antara pekerjaan barista dengan karakteristik dari generasi milenial yang telah dibahas sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan barista, diketahui bahwa para karyawan barista tersebut pernah memiliki kontrol diri yang kurang baik, seperti menunda pekerjaan. Penundaan pekerjaan terjadi akibat dari karyawan yang berpikir bahwa pekerjaan tersebut bisa diselesaikan nanti karena masih ada banyak waktu luang. Karyawan juga tidak mampu menahan dirinya dari kegiatan yang hanya memberikan kebahagiaan sesaat, yaitu mengobrol dengan karyawan lain dan bermain media sosial.

Diketahui juga bahwa para karyawan tersebut pernah melakukan perilaku *cyberloafing* yaitu mengakses atau menjelajahi media sosial. Perilaku *cyberloafing* itu muncul akibat dari karyawan yang merasa bosan saat jam kerja. Maka untuk menghilangkan rasa bosan tersebut, para karyawan membuka instagram untuk melihat - lihat cerita yang diposting oleh teman - temannya ataupun bermain tiktok bersama dengan karyawan lainnya.

Dalam pelaksanaan kerja seringkali beberapa pekerjaan mengalami penundaan dalam penyelesaiannya. Pekerjaan yang tertunda tersebut akhirnya dikerjakan di hari berikutnya sehingga menimbulkan penumpukan beban kerja. Penumpukan beban kerja menyebabkan karyawan pulang kerja lebih lama. Hal ini mengakibatkan kelelahan bagi karyawan, sehingga karyawan seringkali tidak dapat hadir dengan tepat waktu ke tempat kerjanya. Selain itu, diketahui pula di tempat kerjanya tidak memberikan batasan penggunaan internet bagi karyawan yang masih kuliah untuk mengerjakan tugas. Namun, untuk penggunaan lebih dari itu, tidak diizinkan.

Penelitian Mahfudoh dan Ismawati (2017) mengemukakan bahwa Kontrol Diri berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Bumi Mulia Indah Lestari. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

semakin karyawan meningkatkan kontrol dirinya, maka semakin meningkat juga kinerjanya sebagai karyawan di suatu perusahaan.

Wahyuni, dkk (2020) menyatakan bahwa Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan salah satu faktor dari faktor - faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya produktivitas perusahaan akibat dari pemakaian intenet yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan yang terjadi.

Namun, penelitian Sitorus, dkk (2019) mengemukakan bahwa Perilaku *Cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Prosedur Kerja (SOP). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa internet yang digunakan ketika jam kerja untuk kepentingan pribadi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan apabila karyawan tersebut saat tidak ada pekerjaan baru menggunakan internet.

Penelitian Ernawati, dkk (2021) menyatakan bahwa Kontrol Diri dan Perilaku *Cyberloafing* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan SDN Di Kelurahan Kembang Kuning Boyolali Pada Masa Pandemi COVID-19. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan yang meningkatkan kontrol dirinya akan mempengaruhi kinerjanya sebagai karyawan, seperti tidak menunda pekerjaan, menaati peraturan perusahaan, dan mampu menahan diri untuk tidak melakukan hal - hal menyimpang ketika sedang bekerja. Karyawan yang melakukan cyberloafing akan mempengaruhi kinerjanya sebagai karyawan, seperti mengabaikan pekerjaan yang ada dengan lebih sering membuka email pribadi, menonton video, hingga mengirim pesan pribadi kepada orang lain.

Berdasarkan latar belakang dan perbedaan hasil dari beberapa riset atau penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Barista Generasi Milenial"**

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diuraikan oleh peneliti adalah seperti berikut :

1. Apakah Kontrol Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Barista Generasi Milenial?
2. Apakah Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Barista Generasi Milenial?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengacu pada rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap kinerja karyawan barista generasi milenial.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan barista generasi milenial.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, manfaat dari penelitian yang bisa diberikan adalah :

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai sumber pengetahuan ilmu Sumber Daya Manusia yang khususnya berkaitan dengan pengaruh kontrol diri dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan barista generasi milenial.
2. Manfaat praktis

a. Bagi Karyawan.

   Penelitian ini diharapkan mampu membuat karyawan menyadari bahwa kontrol diri yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dan mampu menahan dorongan dari dalam diri untuk melakukan berbagai hal yang dianggap akan merugikan diri sendiri dan perusahaan. Selain itu dengan adanya kontrol diri tersebut diharapkan juga karyawan dapat

mengurangi perilaku *cyberloafing* agar kinerja karyawan menjadi semakin baik.

b. Bagi Pengelola Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar kebijakan manajemen dalam membangun kontrol diri karyawan, pengurangan perilaku *cyberloafing* dan penerapan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Lainnya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lainnya untuk mengangkat tema penelitian ini atau melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan sistematika penelitian dapat dilakukan seperti berikut ini :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini, akan memuat isi mengenai teori dan konsep mengenai pengertian, aspek – aspek, dan faktor – faktor yang mempengaruhi kontrol diri. Kemudian pengertian, bentuk, jenis, dan faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, serta pengertian, berbagai faktor yang mempengaruhi, karakteristik dan indikator dari kinerja karyawan. Selain itu, terdapat juga uraian terkait penelitian terdahulu, model penelitian, dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini, akan memuat isi mengenai berbagai metode penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, yaitu jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel, teknik analisa data yang terdiri dari uji kualitas instrumen penelitian (uji reliabilitas & uji validitas), uji asumsi klasik (uji

heteroskedastisitas, uji normalitas & uji multikolinearitas), serta teknik pengujian hipotesis (uji t, uji koefisien determinasi & analisis regresi linear berganda).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini, akan memuat isi mengenai hasil penelitian. Data yang akan disajikan adalah data penelitian, tabel statistik deskriptif responden, tabel hasil olah data menggunakan uji kelayakan data penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dari data penelitian tersebut akan dilakukan analisis juga pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini, akan memuat mengenai jawaban dari permasalahan penelitian berdasarkan analisis dan pembahasan. Serta memuat saran bagi berbagai pihak terkait.