

# HUBUNGAN ANTARA DIMENSI KEPRIBADIAN *HONESTY-HUMILITY* DENGAN *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN OTORITAS JASA KEUANGAN REGIONAL 3 JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Bagas Ramadhiansyah<sup>1</sup>, Harlina Nurtjahjanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, S.H, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

[bagasrama11@gmail.com](mailto:bagasrama11@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dimensi kepribadian *honesty-humility* dengan *cyberloafing* pada karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Cyberloafing* merupakan perilaku individu secara aktif dalam menggunakan *gadget* milik pribadi maupun fasilitas kantor saat jam kerja untuk kepentingan pribadi. Dimensi kepribadian *honesty-humility* merupakan dimensi yang mencakup sifat-sifat tulus, menghindari kecurangan, menghindari ketamakan dan sifat rendah hati. Populasi penelitian ini berjumlah 155 karyawan OJK Regional 3 Jawa Tengah dan DIY dengan sampel sebanyak 82 karyawan melalui *convenience sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini adalah modifikasi aitem Skala *Honesty-Humility* dalam The IPIP HEXACO-PI (26 aitem:  $\alpha = 0,851$ ) dan Skala *Cyberloafing* (21 aitem:  $\alpha = 0,868$ ). Analisis data menggunakan regresi sederhana menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dimensi kepribadian *honesty-humility* dengan *cyberloafing* pada karyawan OJK Regional 3 Jawa Tengah dan DIY dengan hasil  $r_{xy} = -0,239$  dan  $p = 0,015$  ( $p < 0,05$ ). Dimensi kepribadian *honesty-humility* memberikan sumbangan efektif sebesar 5,7% kepada *cyberloafing*, sisanya sebesar 94,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *cyberloafing*; dimensi kepribadian *honesty-humility*; karyawan

## Abstract

The aim of the study is to understand the relationship between honesty-humility dimension of personality with cyberloafing by the employees of Otoritas Jasa Keuangan Region 3 in Central Java and Special Region of Yogyakarta. Cyberloafing is a voluntary acts of employees using their companies or personal gadget and internet access for non-work related during working hours. Honesty-humility dimension of personality is defined by honesty, sincerity, fairness, modesty, and lack of greed. The population of this study is 155 Otoritas Jasa Keuangan Region 3 Central Java and Special Region of Yogyakarta employee with sample amount of 82 employee by convenience sampling. This study used item modification Honesty-Humility Scale in The IPIP HEXACO-PI (26 items:  $\alpha = 0,851$ ) and Cyberloafing Scale (21 aitem:  $\alpha = 0,868$ ). Results have shown  $r_{xy} = -0,239$  with  $p = 0,015$  ( $p < 0,05$ ). The results deduce there are negative and significant relationship between honesty-humility dimension of personality with cyberloafing by the employees of Otoritas Jasa Keuangan Region 3 in Central Java and Special Region of Yogyakarta. Honesty-Humility dimation of personality contributed effectively to 5,7% in predicting cyberloafing, with 94,3 predicted by other factors that not inspect in this research.

**Keyword:** cyberloafing; honesty-humility dimension of personality; employee

## PENDAHULUAN

Di era digital ini, internet telah dilibatkan untuk membantu segala kebutuhan secara pribadi maupun membantu pekerjaan kantor. Hadirnya internet telah membawa serta meningkatkan efisiensi dalam mengakses informasi dan berkomunikasi dengan pihak lain (Greenberg & Baron, 2003). Hasil survei yang dilakukan oleh APJII (2017) menunjukkan bahwa penetrasi pengguna internet berdasarkan usia memberikan sumbangan angka sebesar 74,23% pada pengguna yang

berusia 19-34 tahun, 44,06% pada pengguna yang berusia 35-54 tahun. Kedua kategori tersebut juga mewakili usia pekerja kantor.

Sebuah organisasi dapat dinyatakan efektif dilihat dari beberapa hal, yaitu interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan manusia yang memiliki tingkat absensi rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan karyawan harus memiliki *organizational citizenship behavior* (Robbins & Judge, 2015). Perilaku menyimpang dalam organisasi yang dimaksud adalah beberapa tindakan di tempat kerja yang cenderung membahayakan organisasi beserta jajaran organisasi, yaitu *counterproductive workplace behavior* atau CWB (Rogelberg, 2007). CWB terbagi menjadi empat, yaitu *production deviance*, *property deviance*, *political deviance* dan *personal aggression*. Salah satu perilaku yang termasuk bagian dari *production deviance* adalah *cyberloafing*.

Menurut Vitak, Crouse dan LaRose (2011), *cyberloafing* merupakan perilaku karyawan dalam mengakses internet dan perangkat teknologi selama waktu bekerja untuk tujuan pribadi. Istilah *cyberloafing* telah digunakan untuk menjelaskan tindakan karyawan secara sukarela atau tanpa beban dalam menggunakan akses internet kantor untuk kepentingan selain pekerjaan ketika waktu kerja berlangsung (Lim, 2002). Menurut Henle dan Kedharnath (Yan, 2012), perangkat teknologi perusahaan maupun perangkat teknologi pribadi seperti *smartphone* yang dibawa dari rumah, ketika digunakan untuk kepentingan pribadi saat jam kerja berlangsung, maka dapat disebut dengan *cyberloafing*.

Terdapat bukti yang kuat bahwa *cyberloafing* memberikan hasil yang signifikan kepada organisasi atau perusahaan secara finansial maupun sumber daya. Dampak negatif yang dialami oleh perusahaan antara lain penghentian karyawan, hilangnya reputasi perusahaan, rendahnya rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, serta kerugian secara finansial karena menurunnya produktivitas perusahaan (Weatherbee, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Lim dan Chen (2012) juga memberikan hasil bahwa responden menganggap *cyberloafing* memberikan konsekuensi yang cenderung negatif bagi diri sendiri maupun organisasi.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *MSNBC survey* (Greenberg & Baron, 2003), satu dari lima individu yang telah mengakses situs pornografi ketika jam kerja berlangsung. Selain itu, survei yang dilakukan oleh *Society of Financial Service Professionals* (Greenberg & Baron, 2003), mengungkapkan bahwa satu diantara tiga pekerja dilaporkan bermain *games* di komputer ketika jam kerja berlangsung. Survei yang dilakukan oleh *Privacy Foundation* (Greenberg & Baron, 2003) menjelaskan 83% karyawan perusahaan mengakses *email* untuk tujuan pribadi. Hartijasti (2016) menambahkan bahwa, ketika karyawan tidak menggunakan waktu bekerjanya untuk penyelesaian pekerjaan secara efisien dan kondisi tersebut tidak terkendali, maka akan membahayakan produktivitas karyawan dan keseluruhan kinerja organisasi.

Meskipun demikian, ada beberapa penelitian *cyberloafing* yang memberikan perspektif positif terhadapnya. Penelitian yang dilakukan oleh Lim dan Chen (2012) mengenai dampak *cyberloafing* terhadap kondisi emosi karyawan dengan pekerjaan pada beberapa alumni universitas terbesar di Asia menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan hal yang umum dilakukan di tempat kerja. Selain itu, penemuan dari penelitian yang dilakukan juga menunjukkan perilaku *cyberloafing* secara umum memberikan dampak yang positif bagi pekerjaan (Lim & Chen, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Pindek dkk. (2018) kepada 463 karyawan *full-time non-instructional* mengenai potensi positif yang dapat membantu karyawan mengatasi kebosanan bekerja, menunjukkan bahwa *cyberloafing* merupakan konsep yang tepat

sebagai mekanisme *coping* dalam mengatasi kebosanan dibandingkan sebagai konsep dari *counterproductive workplace behavior*.

Penelitian ini akan dilakukan di Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dimana OJK merupakan lembaga kenegaraan yang memiliki tugas untuk melakukan pengaturan dan pengawasan terhadap kegiatan jasa keuangan di sektor Perbankan, sektor Pasar Modal dan sektor Industri Keuangan Non-Bank Syariah. Dalam keberlangsungannya, OJK membawa nilai integritas, profesionalisme, sinergi, inklusif, dan visioner. Hal tersebutlah yang membuat OJK bertindak secara objektif, adil, menjunjung tinggi kejujuran, komitmen, *forward looking*, *out of the box*, menerima keberagaman, produktif, berkualitas, serta bekerja dengan penuh tanggung jawab. Sebagian besar pekerjaan di lembaga sudah berbasis IT, di satu sisi memudahkan pekerjaan yang memungkinkan seorang karyawan melakukan pekerjaannya menggunakan *gadget* pribadi agar lebih mudah, namun hal tersebut berpotensi menimbulkan dampak negatif dalam menggunakan perangkat IT saat jam kerja, seperti mengakses situs-situs yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Perilaku *cyberloafing* dilakukan oleh sebagian besar karyawan karena berbagai faktor. Menurut Ozler dan Polat (2012), terdapat tiga faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *cyberloafing*, yaitu faktor individu, organisasi, dan situasi. Faktor individu membahas mengenai persepsi dan sikap individu terhadap perilaku *cyberloafing* serta penggunaan internet secara umum, sifat individu, adiksi internet, faktor demografis, intensi, norma sosial, dan kode etik dalam menggunakan internet. Terdapat sifat individu yang menjadi faktor penyebab perilaku *cyberloafing* terjadi. Sifat memberikan sumbangan kepada *individual differences*, konsistensi perilaku dari waktu ke waktu, dan keseimbangan perilaku di berbagai situasi (Feist dkk., 2009).

Salah satu model kepribadian yang banyak disetujui oleh para peneliti dan diyakini dapat menggambarkan kepribadian individu adalah *the big five personality*. terdiri dari lima komponen yang membentuk kepribadian, yaitu *extroversion*, *emotional stability*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* (dalam Champoux, 2011). Seiring dengan perkembangan, beberapa bukti yang terkumpul telah cukup menciptakan pengembangan alternatif mengenai struktur kepribadian. Alternatif struktur kepribadian tersebut dikenal dengan *HEXACO Model of Personality*. *HEXACO* merupakan model struktur kepribadian yang terdiri dari 6 dimensi, yaitu *honesty-humility*, *emotionality*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* (Ashton & Lee, 2007).

Penambahan dimensi *honesty-humility* merupakan salah satu dimensi yang penting dalam struktur kepribadian *HEXACO* dan menggambarkan kemajuan besar dari *The Big Five Model* (Lee & Ashton, 2004). Individu yang dominan pada dimensi *honesty-humility* cenderung memiliki karakteristik jujur, ketulusan, adil, rendah hati (Lee & Ashton, 2004). Lee dan Ashton (2012) menjelaskan gambaran individu dengan skor *honesty-humility* yang tinggi sebagai individu yang menghindari perilaku curang, sangat adil, taat pada aturan yang berlaku, kemewahan bukan sesuatu yang penting, dan tidak menganggap diri sendiri lebih unggul dibandingkan orang lain. Individu dengan skor *honesty-humility* yang rendah mencerminkan pribadi yang memiliki kecenderungan berpura-pura kepada orang lain, ada keinginan untuk tidak mematuhi aturan dalam menggapai keuntungan, merasa berhak atas status dan hak yang istimewa (Lee & Ashton, 2012).

Berdasarkan berbagai studi leksikal struktur kepribadian, Lee dan Ashton (2004) mengonseptualisasikan dimensi *honesty-humility* ke dalam empat aspek, yaitu *sincerity*, *fairness*, *greed avoidance*, dan *modesty*. *Sincerity* merupakan kecenderungan individu untuk tulus dalam menjalin relasi interpersonal. *Fairness* merupakan kecenderungan untuk menghindari

kecurangan dan korupsi dalam bentuk apapun. *Greed avoidance* merupakan kecenderungan untuk tidak memiliki gaya hidup mewah, barang mewah, dan tanda-tanda status sosial yang tinggi. *Modesty* merupakan kecenderungan untuk rendah hati dan tetap sederhana.

Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menggambarkan kepribadian seseorang secara utuh, karena penelitian ini hanya menggunakan satu dimensi kepribadian, yaitu dimensi *honesty-humility* dalam struktur *HEXACO Model of Personality*. Penelitian yang dilakukan oleh Anglim dkk. (2018) juga menjelaskan bahwa dimensi *honesty-humility* merupakan salah satu prediktor yang baik dalam memprediksi *counterproductive workplace behavior*. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti memilih dimensi *honesty-humility* untuk diteliti lebih lanjut.

Peneliti tertarik untuk meneliti dimensi kepribadian *honesty-humility* dengan *cyberloafing* pada karyawan OJK Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dikarenakan adanya keselarasan implementasi penguatan *governance process* OJK, yaitu fungsi *anti fraud* dengan variabel *honesty-humility* dan adanya fenomena serta kebijakan terkait dengan *cyberloafing*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dimensi kepribadian *honesty-humility* dengan *cyberloafing* pada karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti menentukan hipotesis bahwa dimensi kepribadian *honesty-humility* dengan *cyberloafing* memiliki hubungan yang negatif. Hal tersebut berarti jika skor pada dimensi kepribadian *honesty-humility* tinggi, maka skor pada *cyberloafing* akan rendah.

## **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 155 karyawan OJK Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Melalui metode *convenience sampling*, diperoleh 82 karyawan OJK Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala *Cyberloafing* dan Skala Dimensi Kepribadian *Honesty-Humility*. Skala *Cyberloafing* disusun berdasarkan aspek-aspek yang meliputi *cyberloafing* menurut Van Doorn (2011), antara lain *social activity*, *informational activity*, *leisure activity* dan *virtual emotional activity*, karena menurut penelitian yang dilakukannya kerangka dari aktivitas yang dijelaskan lebih sesuai untuk jangka panjang dan menyeluruh. Uji coba terhadap Skala *Cyberloafing* menghasilkan 21 aitem valid ( $\alpha = 0,868$ ). Skala Dimensi Kepribadian *Honesty-Humility* pada penelitian ini diukur menggunakan modifikasi aitem dalam Skala *Honesty-Humility* pada inventori kepribadian The IPIP HEXACO-PI (*The International Personality Pool HEXACO Personality Inventory*) rancangan Lee dan Ashton (2004) yang peneliti susun dalam Bahasa Indonesia serta terdiri dari empat aspek yang meliputi, yaitu *sincerity* ( $\alpha=0,81$ ), *fairness* ( $\alpha=0,77$ ), *greed avoidance* ( $\alpha=0,69$ ) dan *modesty* ( $\alpha=0,81$ ). Uji coba terhadap Skala Dimensi Kepribadian *Honesty-Humility* menghasilkan 26 aitem valid ( $\alpha = 0,851$ ). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 23.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.**

Uji Normalitas

<b>Variabel</b>	<b>Kolomogorov-Smirnov</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Bentuk</b>
<i>Honesty-Humility</i>	0,095	0,066	Normal
<i>Cyberloafing</i>	0,067	0,200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas nilai *Kolmogorov-Smirnov*, variabel *Honesty-Humility* memiliki nilai 0,095 dengan  $p = 0,066$  ( $p > 0,05$ ) yang memiliki arti bahwa variabel dimensi kepribadian *honesty-humility* berdistribusi normal. Selanjutnya, nilai *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *cyberloafing* sebesar 0,067 dengan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ) yang memiliki arti bahwa variabel *cyberloafing* berdistribusi normal.

**Tabel 2.**

Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi	Bentuk
4,836	0,031	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas terhadap kedua variabel penelitian, kedua variabel tersebut menghasilkan nilai koefisien F sebesar 4,836 dengan signifikansi 0,031 ( $p < 0,05$ ), sehingga menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dimensi kepribadian *honesty-humility* dengan *cyberloafing* linier.

**Tabel 3.**

Uji Hipotesis 1

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi
<i>Honesty-Humility</i>	-0,239	0,015
<i>Cyberloafing</i>		

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, didapatkan hasil nilai koefisien korelasi antara variabel dimensi kepribadian *honesty-humility* dengan variabel *cyberloafing* sebesar -0,239. Koefisien korelasi dengan interval nilai 0,21 sampai 0,40 berarti hubungannya lemah (Sujarweni, 2014). Tingkat signifikansi sebesar  $p = 0,015$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *honesty-humility* dengan *cyberloafing*.

**Tabel 4.**

Uji Hipotesis 2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,239	0,057	0,045	5,282

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada *R Square* yaitu sebesar 0,057, hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi kepribadian *honesty-humility* memberikan pengaruh dan sumbangan efektif sebesar 5,7% terhadap *cyberloafing* pada karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Melalui hasil tersebut, maka dapat disimpulkan juga bahwa sisa nilai sebesar 94,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Tabel 5.**

Persamaan Garis Regresi

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar Beta	T	Sig.
	B	Standar kesalahan			
Konstanta	60,096	8,355		7,193	0,000
<i>Honesty-Humility</i>	-0,244	0,111	-0,239	-2,199	0,031

Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah:  $Y = 60,096 - 0,244X$ . Persamaan regresi tersebut diartikan bahwa setiap perubahan kenaikan dimensi kepribadian *honesty-humility* akan diikuti penurunan *cyberloafing* sebesar 0,244 poin.

## **KESIMPULAN**

Hasil yang diperoleh melalui analisis regresi sederhana adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dimensi kepribadian *honesty-humility* dengan *cyberloafing* pada karyawan OJK Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut berarti jika kesesuaian karyawan OJK Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan karakteristik dimensi kepribadian *honesty-humility* semakin tinggi, maka semakin rendah *cyberloafing* terjadi. Sebaliknya, jika kesesuaian karyawan OJK Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dengan karakteristik dimensi kepribadian *honesty-humility* semakin rendah, maka semakin tinggi *cyberloafing* yang terjadi. Dimensi kepribadian *honesty-humility* memberikan sumbangan efektif sebesar 5,7% terhadap *cyberloafing* pada karyawan OJK Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anglim, J., Lievens, F., Everton, L., Grant, S. L., & Marty, A. (2018). Hexaco personality predicts counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior in low-stakes and job applicant context. *Journal of Research in Personality*, 77(3), 11-20.
- APJII. (2017). *Penetrasi dan perilaku pengguna internet indonesia survey 2017*. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the hexaco model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150-166.
- Champoux, J. E. (2011). *Organizational behavior: Integrating individuals, groups, and organizations* (4<sup>th</sup> ed.). Routledge Taylor & Francis Group.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. A. (2013). *Theories of personality* (8<sup>th</sup> ed). The McGraw Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work*. Pearson Education Inc.
- Hartijasti, Y. (2016). Is serious internet deviance a problem in indonesia workplace. *Asian Journal of Information and Communications*, 8(2), 96-107.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the hexaco personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329-358.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2012). *The h factor of personality: Why some people manipulative, self-entitled, materialistic, exploitive-and why it matters for everyone*. Wilfrid Laurier University Press
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organization: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (15<sup>th</sup> ed.). Pearson Education, Inc.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. SAGE Publication, Inc.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Pustaka Baru Press
- Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework* [Tesis tidak dipublikasikan]. Eindhoven University of Technology.

- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27, 1751-1759.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20, 35-44.
- Yan, Z. (2012). *Encyclopedia of cyber behavior*. IGI Global.