

EFEK MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI ATAS PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Elizabeth Kustiono Putri
Universitas Ciputra Surabaya

Abstract: *This study aims to examine the analysis of cyberloafing behavior on employee performance mediated by organizational commitment. This type of research is quantitative with procedures for data collection using a questionnaire method through a questionnaire. The sampling technique used is purposive sampling, namely sampling with criteria from the population. The sample of this study uses employees who work at PT Dinamika Megatama Citra who are domiciled in Mojokerto. The data analysis technique used is SEM-PLS by analyzing the data in two steps, namely the outer model and the inner model. The results of this study found that cyberloafing behavior has no effect on employee performance and organizational commitment. Meanwhile, organizational commitment has an influence on employee performance. Researchers also found that cyberloafing behavior had no effect on employee performance which was mediated by organizational commitment.*

Keywords: *cyberloafing, employee performance, organizational commitment, internet, partial least square*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji analisis perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan tata cara pengambilan data menggunakan metode angket melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan kriteria dari populasi. Sampel penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja di PT Dinamika Megatama Citra yang berdomisili di Mojokerto. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS dengan menganalisis data dalam dua langkah yakni *outer model* dan *inner model*. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Sementara komitmen organisasi

*Corresponding Author.
e-mail: ekustiono@student.ciputra.ac.id

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Kata kunci: *cyberloafing*, kinerja karyawan, komitmen organisasi, internet, *partial least square*

PENDAHULUAN

Pada zaman ini, penggunaan teknologi sudah menjadi hal yang tidak dapat dipungkiri dalam kehidupan kita di mana semakin hari teknologi semakin meningkat dan terus berkembang pesat. Teknologi telah berkembang secara signifikan yang pada prinsipnya teknologi mampu melayani kebutuhan informasi secara tepat waktu, efisien dan tepat sasaran (Komang *et al.*, 2020). Indonesia menjadi salah satu pengguna perkembangan teknologi tersebut yang di mana seiring berjalannya waktu, penggunaan internet di Indonesia semakin meningkat. Berdasarkan data dari APJII (2014), penetrasi pengguna internet di Indonesia sejak tahun 2010–2020 mengalami peningkatan secara berkala. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa seiring dengan berkembangnya teknologi, masyarakat Indonesia semakin mengenal dan menggunakan internet dalam kehidupan sehari-hari.

Teknologi seperti internet pada tempat kerja juga telah membantu pekerjaan para karyawan karena selain memberikan fasilitas akses informasi, teknologi dapat mempermudah komunikasi dengan lebih cepat dan mengurangi biaya. Namun, beberapa karyawan dalam perusahaan juga memanfaatkan penggunaan teknologi ini bukan untuk kepentingan perusahaan melainkan untuk tujuan pribadi. Dalam fenomena ini dapat dikonseptualisasikan sebagai *cyberloafing* yang didefinisikan sebagai tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk tujuan non-kerja selama jam kerja berlangsung dan sering dikategorikan sebagai perilaku kerja yang kontraproduktif (Lim, 2002; Aybasa & Abdullah, 2020). Bentuk perilaku penyimpangan organisasi ini tidak boleh dianggap remeh karena ketika karyawan mengembangkan kebiasaan *cyberloafing*, organisasi akan kesulitan untuk memberantas perilaku negatif tersebut. Waktu yang dihabiskan karyawan untuk keterlibatan online yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan mungkin menguntungkan karyawan tetapi akan berbahaya bagi organisasi karena waktu yang dihabiskan untuk melakukan *cyberloafing* seharusnya digunakan untuk tanggung jawab pekerjaan (Koay & Soh, 2019).

Cyberloafing dapat memiliki banyak konsekuensi negatif. Selain menyebabkan perilaku kerja yang kontraproduktif, alasan organisasi sangat peduli dengan perilaku *cyberloafing* adalah karena keterkaitannya dengan berbagai implikasi negatif seperti penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien (Lim *et al.*, 2020). Sebagai contoh, karyawan secara tidak sengaja dan tanpa tahu telah mengunduh beberapa data dari situs web berbahaya. Hal ini dapat menyebabkan pelanggaran keamanan yang berisiko informasi perusahaan dapat dicuri atau diretas oleh pihak lain yang di mana akan merugikan organisasi perusahaan. Akibat dari *cyberloafing* juga dapat membuat pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat akan menjadi terhambat atau bahkan tidak dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut telah melanggar komitmen organisasi di perusahaan.

Komitmen organisasi dapat disebut sebagai karyawan yang memiliki sikap keinginan dan kemampuan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tertentu, berusaha bertindak sesuai keinginan organisasi, dan memiliki keyakinan akan penerimaan nilai serta tujuan organisasi (Irwan, 2018; Sahrul & Anang, 2021). Hal tersebut juga termasuk dalam cara mengembangkan tujuan maupun memenuhi kebutuhan organisasi yang pada dasarnya lebih mengutamakan misi organisasi daripada kepentingan pribadi (Violita, 2020). Komitmen pada karyawan mencerminkan kualitas kinerja dan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara efektif dan efisien. Komitmen karyawan pada organisasi juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan perspektif perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan (Abid *et al.*, 2021). Komitmen organisasi sendiri juga sangat membantu perusahaan untuk dapat mengawasi kinerja karyawannya karena kinerja karyawan akan memengaruhi cara kerja perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama kunci keberhasilan organisasi. Kinerja juga berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja (Irwan, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil serta perilaku karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan ditetapkan oleh organisasi perusahaan (Catarina & Ira, 2020). Kinerja yang baik menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar

yang berlaku (Ernawati *et al.*, 2021). Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi organisasi yang di mana semakin tinggi atau baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah tercapai, begitu pula sebaliknya bila kinerja karyawan rendah maka tujuan organisasi tidak akan mudah tercapai. Kinerja merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dalam organisasi (Violita, 2020). Kinerja karyawan yang baik juga dapat didukung dengan adanya fasilitas perusahaan yang memadai seperti adanya pemberian akses internet dari perusahaan. Internet sendiri merupakan salah satu alat yang dapat memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi, berinteraksi, melakukan promosi, perekrutan karyawan, hingga dapat di gunakan perusahaan dalam meningkatkan performa karyawan (Lim *et al.*, 2020).

Penggunaan sumber daya Internet pada perusahaan secara efektif dapat menyebabkan berbagai konsekuensi positif seperti pengurangan biaya operasional, komunikasi yang efektif antar karyawan sehingga kinerja kerja dapat menjadi lebih baik (Lim *et al.*, 2020). Adanya pemberian akses internet diharapkan dapat menjadi alat untuk memfasilitasi karyawan perusahaan agar dapat mempermudah pekerjaannya. Namun fasilitas internet yang diberikan oleh perusahaan masih sering disalahgunakan oleh karyawan untuk berbagai hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini dapat terjadi karena banyaknya manfaat dari internet yang memungkinkan karyawan untuk mengakses hal yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan perusahaan (Catarina & Ira, 2020). Perilaku *cyberloafing* bisa dipandang sebagai pemborosan waktu dan dapat merugikan organisasi (Sumera *et al.*, 2020). Menurut Moningkey & Franksiska (2020) memberi batasan dalam penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dapat meminimalisasi terjadinya *cyberloafing* yang dapat menunda dan menghambat pekerjaan. Oleh karena itu, peran organisasi dibutuhkan untuk peduli dengan perilaku *cyberloafing* karyawan agar perilaku tersebut tidak memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Penggunaan akses internet kantor selain untuk kepentingan pekerjaan oleh karyawan merupakan perilaku yang tidak produktif di tempat kerja. Adanya pemberian fasilitas teknologi oleh perusahaan dapat memudahkan karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Menurut Siste (2020), tingkat kecanduan internet pada orang dewasa di Indonesia mengalami peningkatan dari 3% menjadi 14,4% pada tahun 2020. Kecanduan internet yang dilakukan orang dewasa dapat menimbulkan perilaku adiksi karena menjadikan internet sebagai bagian yang penting dalam

aktivitas sehari-hari. Pada tahun 2017, BBC News melakukan survey online terhadap 273 karyawan untuk mengetahui tingkat perilaku *cyberloafing* pada perusahaan. Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keinginan untuk mencari keuntungan dengan mengorbankan orang lain akan lebih mungkin melakukan *cyberloafing*. Suatu fenomena ini juga terjadi pada PT Dinamika Megatama Citra yang ditemukan adanya indikasi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan para karyawan pada saat jam kerja berlangsung. Konsekuensi dari perilaku *cyberloafing* ini yakni dari teralihkannya perhatian karyawan akan pekerjaan hingga sampai mengganggu kestabilan dan keamanan jaringan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Kontribusi studi ini diharapkan dapat memberikan acuan bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan membuat mereka tetap berkomitmen terhadap organisasi dan menggunakan akses internet sesuai dengan kepentingan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Theory of Planned Behaviour

Theory of Planned Behaviour menyatakan niat seseorang merupakan penentu utama dari suatu perilaku individu yang artinya suatu niat akan menentukan seseorang dalam melakukan atau tidaknya perilaku tersebut (Ananto *et al.*, 2020). *Theory of planned behaviour* dipengaruhi tiga bentuk faktor yakni *attitude towards the behaviour* yang membahas mengenai seseorang mengevaluasi hal positif atau negatif dari suatu perilaku yang dilakukannya, *subjective norms* membahas mengenai persepsi seseorang tentang pentingnya tekanan sosial dari orang lain yakni berupa desakan untuk terlibat dalam perilaku tertentu, dan *perceived behavioural control* yakni persepsi individu tentang kinerjanya dalam suatu perilaku mudah ataupun sulit (Ajzen, 1991). Menurut Askew *et al.* (2014), *theory of planned behaviour* disarankan dapat sebagai teori yang berpotensi valid dari fenomena yang diteliti. Hal ini karena pada penelitian ini *theory of planned behaviour* digunakan karena niat seseorang merupakan penentu utama dalam melakukan atau tidaknya perilaku *cyberloafing* di perusahaan dan suatu niat seseorang dalam melakukan *cyberloafing* dipengaruhi oleh ketiga faktor di atas.

Cyberloafing

Cyberloafing adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk tujuan pribadi selama jam kerja (Lim, 2002). *Cyberloafing* memiliki banyak konsekuensi negatif. Selain hilangnya produktivitas, perilaku *cyberloafing* karyawan dapat menyebabkan berbagai implikasi negatif seperti penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien (Moody & Siponen, 2013). Penggunaan Internet yang tidak terkait dengan pekerjaan juga dapat mengurangi kualitas daya jaringan dan dapat membuat organisasi rentan terhadap virus dengan mengunjungi situs web yang tidak aman atau mengunduh perangkat lunak berbahaya (Lim, 2002). Waktu yang dihabiskan karyawan untuk keterlibatan *online* yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan mungkin menguntungkan mereka tetapi berbahaya bagi organisasi karena jam yang dihabiskan untuk *cyberloafing* seharusnya digunakan untuk tanggung jawab pekerjaan (Koay & Soh, 2019). Menurut Lim (2002), *cyberloafing* dibagi menjadi dua aktivitas yakni *slacking in the web* dan *e-mailing*. *Slacking in the web* mengacu pada membaca berita ataupun mencari informasi olahraga di situs, berbelanja *online* dan kegiatan lain yang melibatkan jaringan internet. *E-mailing* berarti memeriksa dan mengirim pesan yang tidak terkait pekerjaan perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan karyawan kepada organisasi yang memiliki suatu visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi juga dapat disebut sebagai karyawan yang memiliki sikap keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tertentu, berusaha sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Komitmen organisasi menunjukkan tingkatan di mana karyawan mampu mengenali dan terikat pada tujuan organisasinya yang diharapkan setiap karyawan memiliki komitmen untuk bisa bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi (Rika Wahyuni *et al.*, 2020). Hal tersebut juga termasuk dalam cara mengembangkan tujuan maupun memenuhi kebutuhan organisasi yang pada hakikatnya lebih mengutamakan misi organisasi daripada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Organisasi berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menghubungkan karyawan secara fisik dan

psikologis, serta memastikan bahwa nilai-nilai dalam organisasi dapat diterima dan dipercayai. Menurut Meyer & Allen (1997), komitmen organisasi dibagi menjadi tiga bentuk yakni komitmen afektif mengenai emosional karyawan akan keinginan untuk menjadi bagian di organisasi, komitmen normatif mengenai tanggung jawab karyawan terhadap organisasi untuk dapat bersikap loyal dan komitmen kelanjutan mengenai komitmen karyawan untuk mempertimbangkan suatu pengorbanan apabila meninggalkan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang berdasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan (Rivai *et al.*, 2008). Kinerja dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi seorang pimpinan suatu organisasi (Inge & Anita, 2020). Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk dapat mengetahui hasil pekerjaan karyawan (Rika Wahyuni *et al.*, 2020). Kinerja juga berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja (Rivai *et al.*, 2008). Keberlangsungan perusahaan juga ditentukan oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang sesuai dengan bidangnya akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2015), pengukuran penilaian kinerja karyawan dibagi menjadi lima yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama.

Pengaruh Perilaku Cyberloafing terhadap Komitmen Organisasi

Cyberloafing merupakan tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk tujuan pribadi selama jam kerja (Lim, 2002). Sementara komitmen organisasi dapat disebut sebagai karyawan yang memiliki sikap keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tertentu, berusaha sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Penelitian oleh Fahad & Kistyanto (2021) menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi karena *cyberloafing* merupakan tindakan perilaku yang tidak diharapkan di tempat kerja. Selanjutnya, menurut Aladwan et al. (2021) juga menemukan bahwa *cyberloafing* memengaruhi

komitmen organisasi karena pada umumnya, perilaku *cyberloafing* muncul ketika karyawan memiliki anggapan bahwa organisasi mereka bersikap tidak adil. Adanya pemberian kebijakan dan pembatasan terhadap akses internet dapat mengontrol penggunaan internet di tempat kerja yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. Tingkat kemungkinan keterlibatan karyawan atas penggunaan akses internet pribadi di tempat kerja akan lebih kecil apabila karyawan tersebut telah berkomitmen terhadap organisasinya karena karyawan yang berkomitmen akan menunjukkan perilaku yang positif guna mencapai tujuan organisasinya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₁: *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan

Cyberloafing yang didefinisikan sebagai tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk tujuan non-kerja selama jam kerja berlangsung dan sering dikategorikan sebagai perilaku kerja yang kontraproduktif (Lim, 2002; Aybasa & Abdullah, 2020). Sementara kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk dapat mengetahui hasil pekerjaan karyawan (Rika Wahyuni *et al.*, 2020). Menurut hasil penelitian Rika Wahyuni *et al.* (2020), Syed *et al.* (2020) serta Abid *et al.*, (2020) menemukan bahwa *cyberloafing* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena perilaku *cyberloafing* yang tinggi dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya, perilaku *cyberloafing* yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memberi batasan dalam penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dapat meminimalisasi terjadinya *cyberloafing* yang dapat menunda dan menghambat pekerjaan. Hal ini didukung oleh Catarina Cori Paramitha & Wahyuni (2021) serta Ernawati *et al.* (2021) yang menemukan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Sitorus *et al.* (2019), Monica & Maharani (2020), Aybass & Yiđit Güngör (2020) serta Moningkey & Franksiska (2020) yang menemukan bahwa *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa berat untuk meninggalkan

pekerjaan yang dapat menyebabkan penyesalan. Walaupun para peneliti memiliki pandangan yang berbeda terhadap hasil penelitian, namun berdasarkan penelitian tersebut diduga terdapat pengaruh antara *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₂: *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi dapat disebut sebagai karyawan yang memiliki sikap keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tertentu, berusaha sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Sementara Kinerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang berdasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan (Rivai *et al.*, 2008). Berdasarkan penelitian oleh Aguinike *et al.* (2018), Jufrizen *et al.* (2018), Sitorus *et al.* (2019), Soomro & Shah (2019), Violita (2020) dan Rika Wahyuni *et al.* (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi perusahaan maka semakin meningkat juga kinerja karyawannya karena ketika karyawan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan menunjukkan perilaku yang positif demi mencapai tujuan organisasinya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah: sebagai berikut.

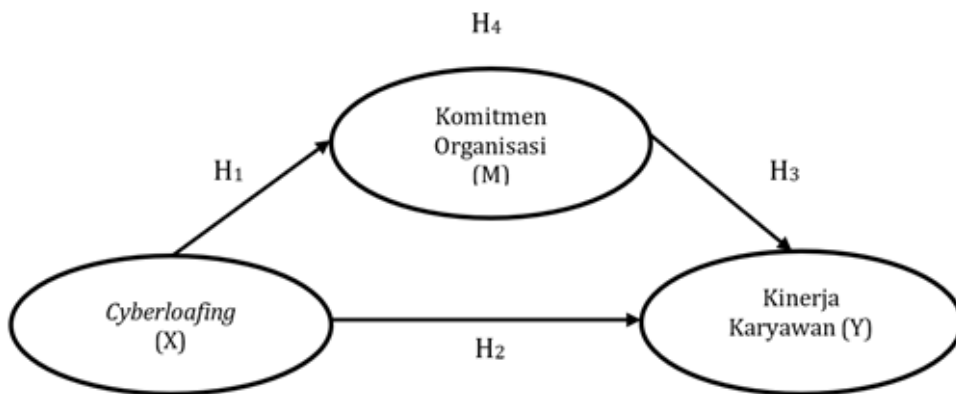
H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Cyberloafing dengan Kinerja Karyawan

Penelitian milik Fahad & Kistyanto (2021) menemukan bahwa *cyberloafing* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi karena kebijakan dan pembatasan atas internet dapat mengontrol penggunaan internet di tempat kerja yang diharapkan akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. Menurut Abid *et al.* (2021) rendahnya tingkat perilaku *cyberloafing* di kantor akan meningkatkan kinerja karyawan karena *cyberloafing* dapat menyebabkan kinerja

karyawan menjadi turun. Tingkat perilaku *cyberloafing* akan menurun ketika karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya karena karyawan akan menunjukkan perilaku yang positif dan menghindari perilaku yang akan merugikan organisasinya serta akan berusaha bekerja dengan lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₄: *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.



Gambar 1 Model Analisis

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif digunakan oleh peneliti agar dapat mengetahui dan mengukur perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga variabel utama, yakni variabel eksogen (X) yang terdiri dari *cyberloafing*, sedangkan variabel endogen (Y) terdiri dari kinerja karyawan serta variabel mediasi (M) yang terdiri dari komitmen organisasi. Tata cara pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket melalui kuesioner menggunakan *gform*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup dimana kuesioner yang dibagikan sudah disediakan jawabannya,

sehingga responden hanya perlu memilih dengan memberikan tanda centang pada lembar kuesioner.

Populasi, Sampel Penelitian, Jenis Data, Sumber Data, dan Skala Pengukuran

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Dinamika Megatama Citra yang berdomisili di Mojokerto dengan jumlah 171 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling yaitu pengambilan sampel dengan kriteria dari populasi. Oleh karena itu, penulis menggunakan tiga kriteria yakni karyawan tetap yang selain manager, sudah bekerja selama minimal 1 tahun dan memiliki rentan umur 18–45 tahun. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan *gform*. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur keseluruhan variabel yakni cyberloafing, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Sumber
Cyberloafing (X)	Cyberloafing adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk tujuan pribadi selama jam kerja di mana sering dikategorikan sebagai perilaku kerja yang kontraproduktif (Lim, 2002)	1. Menerima <i>email</i> pribadi 2. Situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan 3. Situs berita 4. Cek <i>email</i> pribadi 5. Kirim <i>email</i> pribadi 6. Pesan instan 7. Situs olahraga 8. Situs hiburan 9. Unduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan 10. Belanja <i>online</i> 11. Mencari pekerjaan 12. <i>Game online</i>	(Lim & Chen, 2012)
Komitmen Organisasi (M)	Komitmen organisasi menunjukkan tingkatan di mana karyawan mampu mengenali dan terikat pada tujuan organisasinya yang diharapkan setiap karyawan memiliki komitmen untuk bisa bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. (Rika Wahyuni <i>et al.</i> , 2020)	1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>) 2. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>) 3. Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)	(Meyer & Allen, 1997)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk dapat mengetahui hasil pekerjaan karyawan. (Rika Wahyuni <i>et al.</i> , 2020)	1. <i>Quantity of work</i> (kuantitas kerja) 2. <i>Quality of work</i> (kualitas kerja) 3. <i>Timeline of work</i> (pemanfaatan waktu) 4. <i>Attendance</i> (tingkat kehadiran) 5. <i>Ability to cooperate</i> (kerjasama)	(Mathis & Jackson, 2015)

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah *structural equation model-partial least square* (SEM-PLS). Analisis data akan dilakukan dalam dua langkah yakni: (1) outer model dengan uji validitas dan uji reliabilitas; (2) inner model dengan menganalisis data berdasarkan hipotesis yang digunakan.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Penelitian ini menyebarkan kuesioner menggunakan *gform* dengan total populasi sebanyak 171 karyawan di PT Dinamika Megatama Citra yang berdomisili di Mojokerto untuk memperoleh data mengenai pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 171 karyawan, namun data yang didapatkan sebanyak 137 karyawan. Data yang telah didapatkan tidak dapat digunakan semua karena terdapat 9 responden yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, sehingga data yang dapat diolah sebanyak 128 responden. Data yang didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis *structural equation model-partial least square* (SEM-PLS) untuk mengetahui pengaruh antar-variabel.

Profil Responden

1. Jenis kelamin

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	55	43.0%
Laki-laki	73	57.0%
Total	128	100%

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 128 responden di PT Dinamika Megatama Citra, sebanyak 55 orang yaitu 43% berjenis kelamin perempuan sedangkan 73 orang lainnya yaitu 57% berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

Tabel 3 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18–24 tahun	30	23.4%
25–29 tahun	45	35.2%
30–34 tahun	26	20.3%
35–45 tahun	27	21.1%
Total	128	100%

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 128 responden di PT Dinamika Megatama Citra, sebanyak 30 orang atau 23,4% memiliki rentan usia 18–24 tahun, 45 orang atau 35.2% berusia 25–29 tahun, 26 orang atau 20,3% berusia 30–34 tahun dan sebanyak 27 orang atau 21.1% berusia 35–45 tahun.

3. Jenjang pendidikan

Tabel 4 Jenjang Pendidikan Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP/ sederajat	0	0.0%
SMA/SMK/ sederajat	7	5.5%
Diploma I/II/III/IV	17	13.3%
S1	102	79.7%
S2	2	1.6%
S3	0	0.0%
Total	128	100%

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 128 responden di PT Dinamika Megatama Citra, sebanyak 7 orang atau 5,5% memiliki jenjang pendidikan SMA/ SMK/ Sederajat, 17 orang atau 13,3% pada jenjang Diploma I/II/III/IV, 102 orang atau 79,7% pada jenjang S1 dan 2 orang atau 1,6% pada jenjang S2. Namun karyawan PT Dinamika Megatama Citra tidak ada yang memiliki jenjang pendidikan SMP dan S3.

4. Pengalaman kerja

Tabel 5 Pengalaman Kerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1 – ≤2 tahun	27	21%
≥2 tahun	101	79%
Total	128	100%

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 128 responden di PT Dinamika Megatama Citra, sebanyak 27 orang atau 21% telah bekerja selama 1 – ≤2 tahun dan sebanyak 101 orang atau 79% orang telah bekerja selama ≥2 tahun. Melalui data tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen untuk bertahan pada PT Dinamika Megatama Citra.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi variabel cyberloafing

Tabel 6 Deskripsi Variabel Cyberloafing

Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
X1	2.805	1.364
X2	2.156	1.162
X3	2.680	1.192
X4	2.656	1.259
X5	2.805	1.225
X6	2.547	1.268
X7	2.203	1.214
X8	2.555	1.310
X9	2.523	1.275
X10	2.414	1.247
X11	2.180	1.271
X12	1.609	1.077
X13	3.555	1.249
X14	3.539	1.230
X15	3.445	1.158
X16	3.617	1.083
X	2.706	-

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk indikator variabel *cyberloafing* secara keseluruhan adalah sebesar 2,706 sehingga termasuk dalam kategori pemilihan tidak setuju. Pernyataan pertama memiliki nilai standar deviasi tertinggi yakni sebesar 1,364 sementara pernyataan kedua belas memiliki nilai terendah yaitu 1,077. Berdasarkan nilai tersebut, responden memiliki pilihan paling variatif pada pernyataan pertama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Dinamika Megatama Citra tidak sering melakukan perilaku *cyberloafing* pada saat jam kerja berlangsung. Berdasarkan hasil responden juga ditemukan bahwa karyawan cukup setuju apabila melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja merupakan hal yang berharga, menyenangkan, menguntungkan dan baik bagi dirinya.

2. Deskripsi variabel komitmen organisasi

Tabel 7 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
M1	4.180	0.775
M2	3.953	0.837
M3	3.602	0.904
M4	4.031	0.809
M5	3.977	0.805
M6	3.953	0.779
M7	2.914	1.008
M8	4.023	0.815
M9	3.648	0.862
M10	3.781	1.125
M11	3.953	1.138
M12	2.898	1.059
M13	2.672	1.098
M14	3.695	1.057
M15	3.383	1.133
M	3.644	-

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk indikator variabel *cyberloafing* secara keseluruhan adalah sebesar 3,644 sehingga termasuk dalam kategori pemilihan cukup setuju. Pernyataan kesebelas memiliki nilai standar deviasi tertinggi yakni sebesar 1,138 sementara pernyataan pertama memiliki nilai

terendah yaitu 0,775. Berdasarkan nilai tersebut, responden memiliki pilihan paling variatif pada pernyataan kesebelas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Dinamika Megatama Citra memiliki komitmen yang cenderung cukup kuat terhadap organisasinya. Berdasarkan hasil responden juga ditemukan bahwa karyawan setuju apabila harus berupaya lebih keras dari yang diharapkan agar perusahaan bisa sukses karena karyawan sangat peduli dengan masa depan perusahaan. Selain itu, karyawan merasa bangga ketika mengatakan kepada orang lain ketika menjadi bagian dari perusahaan.

3. Deskripsi variabel kinerja karyawan

Tabel 8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
Y1	4.312	0.798
Y2	4.172	0.751
Y3	4.008	0.734
Y4	4.078	0.714
Y5	4.039	0.712
Y6	4.016	0.82
Y7	4.117	0.756
Y8	4.211	0.703
Y9	4.234	0.824
Y10	4.359	0.864
Y11	4.375	0.771
Y12	4.359	0.715
Y13	4.328	0.761
Y	4.201	-

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk indikator variabel *cyber-loafing* secara keseluruhan adalah sebesar 4,201 sehingga termasuk dalam kategori pemilihan setuju. Pernyataan kesepuluh memiliki nilai standar deviasi tertinggi yakni sebesar 0,864 sementara pernyataan kedelapan memiliki nilai terendah yaitu 0,703. Berdasarkan nilai tersebut, responden memiliki pilihan paling variatif pada pernyataan kesepuluh. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Dinamika Megatama Citra memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Berdasarkan hasil responden juga ditemukan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu tanpa menunda-nunda pekerjaan.

Analisis Structural Equation Model-Partial Least Square

1. Outer model

Pada *outer model*, uji yang dilakukan yakni uji validitas (*loading factor*, *average variance extracted*, *fornell larcker criterion* dan *cross loading*) dan uji reliabilitas (*composite reliability* dan *cronbach's alpha*)

a. Loading factor

Tabel 9 Outer Loading

Indikator	Cyberloafing	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
X1	0.417		
X2	0.437		
X3	0.485		
X4	0.455		
X5	0.673		
X6	0.746		
X7	0.586		
X8	0.547		
X9	0.768		
X10	0.805		
X11	0.693		
X12	0.615		
X13	-0.800		
X14	-0.827		
X15	-0.726		
X16	-0.754		
M1			0.748
M2			0.762
M3			0.798
M4			0.701
M5			0.794
M6			0.797
M7			-0.128
M8			0.680
M9			0.699
M10			-0.164
M11			-0.154
M12			0.475
M13			-0.388
M14			-0.131
M15			-0.189

Y1	0.725
Y2	0.732
Y3	0.644
Y4	0.824
Y5	0.735
Y6	0.802
Y7	0.828
Y8	0.843
Y9	0.684
Y10	0.695
Y11	0.734
Y12	0.783
Y13	0.782

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil *outer loading* dari beberapa indikator memiliki nilai $< 0,5$ yang berarti tidak dapat digunakan karena tidak memenuhi syarat nilai *outer loading*. Menurut Catarina & Ira (2021), nilai minimal *loading factor* adalah sebesar 0,5 sehingga indikator yang memiliki nilai $< 0,5$ harus dihapuskan. Ketika hasil *outer loading* memiliki nilai $> 0,5$ sehingga nilai tersebut telah memenuhi syarat *outer loading*. Menurut Komang (2020), apabila nilai *loading factor* lebih dari 0,5 maka memiliki validitas yang baik.

b. Average variance extracted (AVE)

Tabel 10 Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Cyberloafing	0.545
Kinerja Karyawan	0.573
Komitmen Organisasi	0.652

Tabel 10 menunjukkan bahwa hasil AVE di setiap indikatornya memiliki nilai $> 0,5$. Hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat nilai AVE dan telah dinyatakan valid (Catarina & Ira, 2021).

c. Fornell larcker criterion

Tabel 11 Fornell Larcker Criterion

Variabel	Cyberloafing	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Cyberloafing	0.738		
Kinerja Karyawan	0.094	0.757	
Komitmen Organisasi	0.172	0.570	0.807

Tabel 11 menunjukkan bahwa korelasi antar-variabel itu sendiri sudah lebih besar daripada korelasi dengan variabel lainnya sehingga data tersebut dapat dikatakan valid.

d. Cross loading

Tabel 12 Cross Loading

Indikator	Cyberloafing	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
X10	0.874	0.034	0.126
X11	0.662	0.072	0.093
X12	0.615	0.032	0.122
X5	0.715	0.073	0.008
X6	0.839	0.014	0.074
X7	0.724	0.021	0.145
X8	0.554	0.075	0.014
X9	0.858	0.152	0.205
Y1	0.025	0.724	0.375
Y10	-0.029	0.696	0.326
Y11	0.087	0.738	0.459
Y12	0.064	0.779	0.401
Y13	0.027	0.779	0.447
Y2	-0.001	0.734	0.413
Y3	0.118	0.640	0.362
Y4	0.123	0.826	0.491
Y5	0.184	0.734	0.486
Y6	0.026	0.799	0.415
Y7	0.110	0.831	0.502
Y8	0.139	0.843	0.504
Y9	-0.023	0.686	0.358

M1	0.090	0.554	0.820
M2	0.165	0.434	0.799
M3	0.246	0.471	0.804
M4	0.104	0.460	0.802
M5	0.178	0.497	0.888
M6	0.168	0.391	0.867
M8	0.030	0.457	0.741
M9	0.120	0.381	0.725

Tabel 12 menunjukkan bahwa setiap indikator telah memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada variabel laten dibandingkan dengan variabel laten lainnya sehingga indikator tersebut dapat dinyatakan valid (Maggie, 2020).

e. Composite reliability & cronbach's alpha

Tabel 13 Composite Reliability & Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Cyberloafing	0.904	0.883
Kinerja karyawan	0.945	0.937
Komitmen organisasi	0.937	0.923

Tabel 13 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0,70 sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat *composite reliability* karena setiap variabel memiliki nilai yang baik (Maggie & Yanita, 2020; Catarina & Ira, 2021). Seluruh variabel juga memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70 sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel dan telah memenuhi syarat *cronbach's alpha* (Maggie & Yanita, 2020; Catarina & Ira, 2021).

2. Inner model

Pada *inner model*, uji yang dilakukan yakni *R-Square*, *path coefficients*, *T-Statistic (Bootstrapping)*, *predictive relevance* dan *model fit*.

a. R-square

Tabel 14 R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja karyawan	0.325
Komitmen organisasi	0.030

Tabel 14 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dan komitmen organisasi dipengaruhi sebesar 0,325 atau 32,5% dan 0,030 atau 3% oleh variabel *cyberloafing* sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini (Inge & Anita, 2020).

b. Path coefficients

Tabel 15 Path Coefficients

Variabel	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Cyberloafing	-0.004	0.172
Komitmen organisasi	0.571	

Tabel 15 menunjukkan bahwa variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan memiliki arah yang negatif karena hasil nilainya sebesar -0,004 yang berarti <0 , sementara variabel *cyberloafing* terhadap komitmen organisasi memiliki arah yang positif karena hasil nilainya sebesar 0,172 dan variabel komitmen organisasi juga memiliki arah yang positif terhadap kinerja karyawan karena nilai yang dihasilkan >0 .

c. T-statistic

Tabel 16 T-Statistic

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Simpulan
X -> M	0.172	0.182	0.171	1.01	0.313	H1: Ditolak
X -> Y	-0.004	0.002	0.1	0.04	0.968	H2: Ditolak
M -> Y	0.571	0.574	0.079	7.261	0.000	H3: Diterima

Pada tabel 16 terlihat bahwa variabel *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi ($t=1,01$; $p=0,313$). Artinya, hipotesis 1 yang berbunyi “*cyberloafing* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi” ditolak.

Kedua, variabel *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($t=0,04$; $p=0,968$). Artinya, hipotesis 2 yang berbunyi “*cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” ditolak.

Ketiga, variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($t=7,261$; $p=0,000$). Artinya, hipotesis 3 yang berbunyi “komitmen organisasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.

d. Predictive relevance

Tabel 17 Predictive Relevance

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)
Cyberloafing	
Kinerja karyawan	0.176
Komitmen organisasi	0.019

Tabel 17 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dan komitmen organisasi memiliki nilai observasi yang baik karena nilai yang dihasilkan kedua variabel tersebut > 0 .

e. Model fit

Tabel 18 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.077	0.077
d _{ULS}	2.564	2.564
d _G	1.314	1.314
Chi-square	833.18	833.18
NFI	0.715	0.715

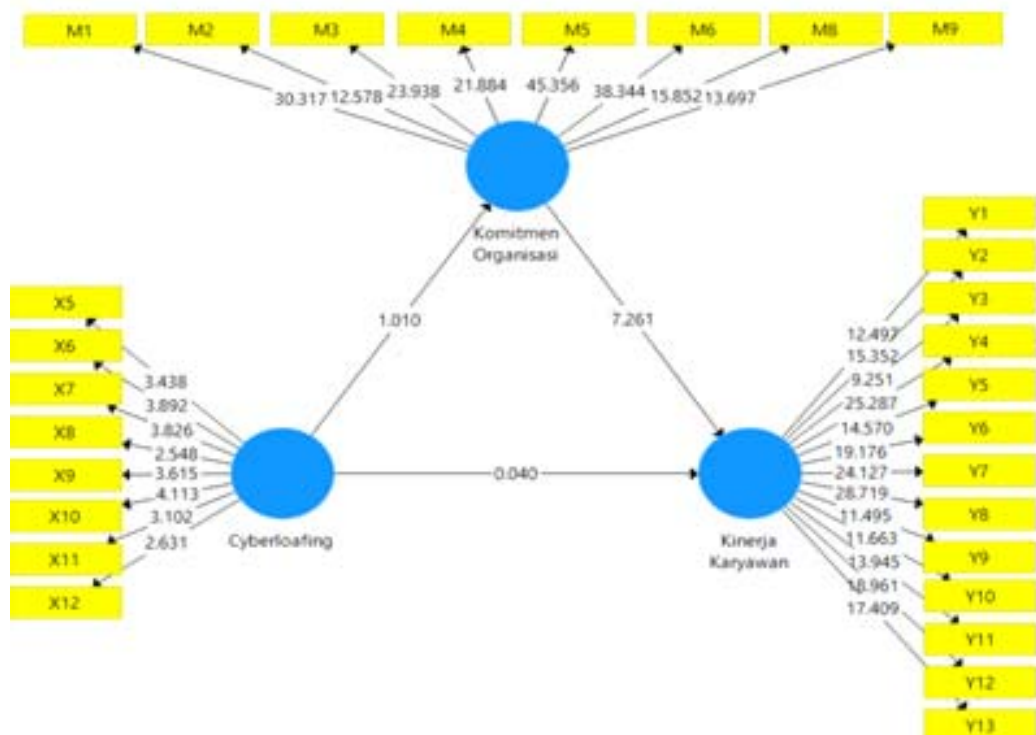
Tabel 18 menunjukkan bahwa nilai NFI sebesar 0,715 atau 71,5% yang artinya model yang diliti sebesar 71,5% telah fit.

f. Uji efek mediasi

Tabel 19 Specific Indirect Effect

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
X -> M -> Y	0.098	0.105	0.100	0.98	0.328

Tabel 19 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0,098 yakni > 0 yang memiliki arah positif dengan t-statistics sebesar 0,98 yakni $< 1,96$ yang berarti tidak signifikan dan p-value sebesar 0,328 yakni $> 0,05$ yang berarti tidak berpengaruh. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi sehingga H4 “cyberloafing diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi” ditolak.



Gambar 2 Hasil Pengujian

PEMBAHASAN

Analisis perilaku cyberloafing terhadap komitmen organisasi

Penelitian ini menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama ditolak. Melalui hasil kuesioner, peneliti menemukan bahwa karyawan PT

Dinamika Megatama Citra melakukan *cyberloafing* terutama dalam melakukan kunjungan terhadap situs berita, situs web, situs olahraga, situs lowongan pekerjaan, situs *entertainment*, mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan, berbelanja *online* dan bermain game selama jam kerja berlangsung. Hal ini didukung oleh pernyataan X1.5 hingga X1.12 dengan nilai mean 2,354 yang menyatakan bahwa karyawan melakukan *cyberloafing* namun tidak sering dilakukan pada saat jam kerja berlangsung. Menurut *theory of planned behaviour*, perilaku *cyberloafing* timbul ketika karyawan memiliki niatan dalam melakukan perilaku tersebut dan perilaku karyawan PT Dinamika Megatama Citra dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *attitude towards the behaviour* yakni sikap karyawan dalam mengevaluasi hal positif dan negatif ketika akan melakukan *cyberloafing*, *subjective norms* yakni karyawan melakukan *cyberloafing* karena adanya desakan sosial, *perceived behavioural control* yakni karyawan melakukan estimasi atas kemampuan dirinya apakah dia memiliki kemampuan dalam melakukan *cyberloafing*. Walaupun perilaku *cyberloafing* sering ditafsirkan sebagai perilaku yang negatif, penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan PT Dinamika Megatama Citra tidak memengaruhi komitmen organisasi yang ada di perusahaan karena karyawan tetap menunjukkan adanya ikatan emosional akan keinginan untuk menjadi bagian di organisasi dan bentuk tanggung jawab karyawan terhadap organisasi untuk dapat bersikap loyal artinya karyawan perusahaan selalu dapat memperlihatkan sikap positif dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut dapat didukung karena berdasarkan hasil responden ditemukan bahwa karyawan memiliki *affective commitment* dan *normative commitment* yang ditunjukkan melalui timbulnya rasa bangga karyawan setelah menjadi bagian dari perusahaan dan merasa bahwa perusahaannya merupakan perusahaan yang terbaik dari berbagai perusahaan karena mampu menginspirasi karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan memberikan yang terbaik. Artinya, perusahaan tetap memperhatikan karyawannya dengan selalu memberikan dorongan berupa inspirasi agar karyawan tetap mengutamakan pekerjaan sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik. Adanya dorongan tersebut dapat membuat karyawan merasa terikat pada organisasinya dan hal tersebut sesuai dengan pernyataan Rika Wahyuni *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa ketika karyawan mampu mengenali dan terikat pada tujuan organisasinya, maka diharapkan setiap karyawan memiliki keinginan yang besar

untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Selain itu, karyawan setuju bahwa nilai-nilai yang diyakini karyawan memiliki kesamaan dengan nilai yang dianut oleh perusahaan. Oleh karena itu, bisa saja penggunaan internet secara pribadi dilakukan karyawan setelah seluruh pekerjaan telah selesai sehingga waktu yang tersisa digunakan untuk melakukan *cyberloafing* yang dapat menghilangkan rasa bosan karyawan serta memotivasi dirinya agar dapat lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa sebesar 79% karyawan telah bekerja lebih dari dua tahun dan sisanya telah bekerja selama kurang dari dua tahun namun lebih dari satu tahun. Komitmen seseorang akan meningkat seiring dengan berjalannya waktu (Egy Yolando & Harlina Nurtjahjanti, 2019) dan terlihat bahwa perkembangan komitmen organisasi karyawan PT Dinamika Megatama Citra ke arah yang lebih baik karena karyawan peduli dengan masa depan perusahaan dan berupaya untuk bekerja lebih keras agar perusahaan bisa sukses. Selain itu, karyawan yang bekerja di PT Dinamika Megatama Citra mayoritas adalah kaum muda dengan umur 25–29 tahun. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pada umur tersebut, karyawan membutuhkan kebebasan guna menciptakan komitmen yang tertanam pada diri karyawan sehingga karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan. Walaupun perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku yang tidak diharapkan di perusahaan, namun apabila organisasinya mampu bersikap adil dan memberikan kebebasan terhadap karyawan, maka karyawan akan tetap memikirkan dan mengutamakan pekerjaan serta organisasinya dan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya guna membantu mencapai tujuan organisasinya (Jufrizen *et al.*, 2018; Mohammad Abdallah Aladwan *et al.*, 2021). Tingkat kemungkinan keterlibatan karyawan atas penggunaan akses internet pribadi di tempat kerja akan lebih kecil apabila karyawan tersebut telah berkomitmen terhadap organisasinya karena karyawan yang berkomitmen akan menunjukkan perilaku yang positif guna mencapai tujuan organisasinya.

Analisis perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan PT Dinamika Megatama Citra tidak memengaruhi kinerja karyawan yang ada di

perusahaan karena walaupun karyawan melakukan *cyberloafing* namun karyawan tetap dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan dan selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa penggunaan akses internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan akan membuat karyawan merasa berat apabila harus meninggalkan pekerjaannya yang dapat menyebabkan penyesalan (Monica & Maharani, 2020). Karyawan PT Dinamika Megatama Citra juga tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab, selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan pekerjaan. Artinya karyawan perusahaan selalu dapat memperlihatkan sikap positif dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga bisa saja karyawan menggunakan akses internet untuk kepentingan pribadi pada saat tidak sibuk atau tidak ada pekerjaan dan hal ini tidak mengganggu kinerja karyawan perusahaan serta dapat dianggap sebagai waktu istirahat untuk menyegarkan diri (Sitorus *et al.*, 2019). Selain itu, jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan juga mayoritas telah memiliki gelar S1. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Dinamika Megatama Citra memiliki pendidikan yang baik sehingga diharapkan karyawan telah belajar dan mengikuti berbagai kegiatan yang dapat digunakan sebagai pelatihan diri untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa karyawan perusahaan memiliki sikap yang dewasa dalam bekerja karena karyawan tetap mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab perusahaan dengan baik serta memiliki cara tersendiri dalam memotivasi dirinya dengan melakukan *cyberloafing* guna meningkatkan rasa loyal terhadap perusahaan.

Analisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian pada pernyataan M1.5 dengan nilai mean 3,977 menunjukkan bahwa karyawan PT Dinamika Megatama Citra merasa bahwa perusahaannya mampu menginspirasi karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan memberikan yang terbaik. Artinya, salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasinya yakni dengan selalu memberikan dorongan berupa inspirasi agar karyawan tetap mengutamakan pekerjaan sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan

kepada karyawan dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aguinike *et al.* (2018), Jufrizen *et al.* (2018), Sitorus *et al.* (2019), Soomro & Shah (2019), Violita (2020) dan Rika Wahyuni *et al.* (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi perusahaan maka semakin meningkat juga kinerja karyawannya karena ketika karyawan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan menunjukkan perilaku yang positif demi mencapai tujuan organisasinya. Selain itu, karyawan PT Dinamika Megatama Citra telah mengabdikan dirinya untuk berkontribusi pada perusahaan, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja dengan maksimal.

Analisis perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

Penelitian ini menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi sehingga hipotesis keempat ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan atau tidaknya menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, perilaku *cyberloafing* tetap tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan tidak akan memengaruhi tingkat komitmen organisasi di perusahaan karena karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan perilaku yang positif dan menghindari perilaku yang akan merugikan organisasinya serta akan berusaha bekerja dengan lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga pengujian ini membuktikan bahwa H1 “cyberloafing diduga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi” ditolak.

2. Perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pengujian ini membuktikan bahwa H2 “*cyberloafing* diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” ditolak.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga pengujian ini membuktikan bahwa H3 “komitmen organisasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” diterima.
4. Perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi sehingga H4 “*cyberloafing* diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi” ditolak.

Keterbatasan dan Saran

Pada penelitian ini, jumlah responden yang dihasilkan kurang maksimal karena keterbatasan akses. Peneliti tidak menjelaskan kepada responden mengenai pernyataan positif dan negatif pada kuesioner sehingga memungkinkan apabila responden kurang mengerti terhadap pernyataan yang memiliki nilai skala berbeda.

Saran peneliti bagi perusahaan yakni diperlukan adanya pemberian batasan atas penggunaan internet untuk kepentingan pribadi kepada seluruh karyawan agar karyawan tidak semena-mena dalam melakukan tindakan *cyberloafing* dan diperlukan adanya pengawasan yang lebih ketat oleh organisasi perusahaan atas penggunaan internet kepada karyawan guna meminimalisasi terjadinya gangguan kestabilan dan keamanan jaringan perusahaan.

Saran peneliti bagi penelitian selanjutnya adalah peneliti selanjutnya dapat menggunakan lebih dari satu perusahaan sebagai sampel penelitian hasil penelitian karena hasil penelitian belum tentu sama apabila menggunakan perusahaan lain. Hal ini juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal perusahaan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambah variabel baru atau indikator lainnya sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas, karena dalam penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang lebih banyak dan luas agar mendapatkan hasil yang lebih akurat. Ketika menyebarkan kuesioner, sebaiknya peneliti selanjutnya menyebarkannya secara luring kepada responden sehingga peneliti dapat menjelaskan mengenai pernyataan kuesioner yang sekiranya sulit untuk dipahami responden guna menghasilkan data yang lebih akurat.

DAFTAR RUJUKAN

- Abid Muhtarom, Hery Suprpto, & Fatihatus Sa'adah. (2021). Pengaruh Locus of Control, Organizational Commitment, dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 115–125. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.453>.
- Aguinike Lesita Br. Hutapea & Bastari, Z. B. T. (2018). The Influence of Budgeting Participation, Budget Target Clarity, Organizational Commitment on the Employee'S Performance At Binjai Municipal Administration With Job Satisfaction As Moderating Variable. *International Journal of Public Budgeting, Accounting and Finance*, 1(July), 37–39. <http://ijpbaf.org/index.php/ijpbaf/article/view/17%0A>.
- Aladwan, M. A., Muala, I. Al, & Salleh, H. S. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11, 1013–1022. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>.
- Aybas, M. & Yiđit Güngör, A. (2020). Does Cyberloafing reduce academic performance? A comparative study between Turkey and Poland. *XXIX*, 1060–1072. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.1101>.
- Ajzen, I. (1991) “The theory of planned behavior”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2020). Laporan Survei Internet APJII 2019–2020. *Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia*, 2020, 1–146. <https://apjii.or.id/survei>.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia - APJII Indonesia. (2019). Penetrasi & Perilaku Pengguna Internet Indonesia. *Apjii*, 39. <https://apjii.or.id/survei2018s/download/TK5oJYBSyd8iqHA2eCh4FsGELm3ubj>.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia - APJII. (2014). Profil Pengguna Internet Indonesia 2014. In *Apjii*. <https://www.apjii.or.id/survei2016>.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coover, M. D. (2014). Erratum to “Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behavior” [Computers in Human Behavior 36C 510–519](S0747563214002155)(10.1016/j.chb.2014.04.006). *Computers in Human Behavior*, 90, 284. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.019>.

- Calverley, E. L. & Rachel G. (2017, November 1). Apakah Kantor Bisa Menghentikan Kebiasaan Karyawan Curi-Curi Online Saat Bekerja. Diakses pada 14 April 2022 dari <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-41813370>.
- Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021). Pengaruh Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai SDN di Kelurahan Kembanguning, Cepogo, Boyolali Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 194–203.
- Fahad, S. & Kistyanto, A. (2021). The Effect of Job Stress and Cyberloafing on Organizational Commitment on Soe Bank Employees in the City of Surabaya. *Ilomata International Journal of Management*, 2(3), 133–141. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v2i3.251>.
- Henle, Christine A. & Blanchard, A. L. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383–400.
- Hensel, P. G. & Kacprzak, A. (2020). Job Overload, Organizational Commitment, and Motivation as Antecedents of Cyberloafing: Evidence from Employee Monitoring Software. *European Management Review*, 17(4), 931–942. <https://doi.org/10.1111/emre.12407>.
- Koay, K.-Y. & Soh, P. C.-H. (2019). *Does Cyberloafing Really Harm Employees' Work Performance?: An Overview* (Issue January). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93351-1_71.
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497–518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://www.jstor.org/stable/4093671>.
- 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>.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, R.L. & Jackson, J. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.

- Monica, I. & Maharani, A. (2020). The Effect of Cyberloafing on Employee Performance through Job Satisfaction and Work Commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 491–502. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>.
- Moningkey, R. & Franksiska, R. (2020). The Influence of Social Media Addiction to Employees Performance with Cyberloafing as Intervening Variable (Study on Generation Y Workers at MNC). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 251–258. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24210>.
- Moody, G. D. & Siponen, M. (2013). Using the theory of interpersonal behavior to explain non-work-related personal use of the Internet at work. *Information and Management*, 50(6), 322–335. <https://doi.org/10.1016/j.im.2013.04.005>.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Ötken, A. B., Bayram, A., Beer, S. G., & Kaya, Ç. (2020). Are Time Management and Cyberloafing Related? Investigating Employees' Attitudes. *Global Business Review*, 11. <https://doi.org/10.1177/0972150920931060>.
- Prasiani, N. K., Yuesti, A., & Sudja, N. (2021). the Effect of the Utilization of Information Technology and Organizational Culture on Employee Motivation and Performance. *Journal of Accounting, Entrepreneurship and Financial Technology (Jaef)*, 2(1), 73–92. <https://doi.org/10.37715/jaef.v2i1.1865>.
- Putra, E. Y., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Cyberloafing pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Empati*, 8(Nomor2), 147–152. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/24414>.
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>.
- Rivai, V., Fawzi, A., Sagala, E. J., & Murni, S. (2008). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Setiawan, A., Setyasih, R. D., & Hosana, L. J. (2020). Analisis Faktor-Faktor Penggunaan Financial Technology pada Sistem Pembayaran Transportasi Online. *Monex*, 9, 30–37. <http://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/monex/article/view/1640>.
- Setiawan, M. & Setyawati, C. Y. (2020). The Influence of Perceived Ease of Use on the Intention to Use Mobile Payment. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 3(1), 18–32. <https://doi.org/10.33005/jasf.v3i1.67>.
- Sitorus, R. R., NUgrahaningsih, H., Yani, A. S., & Gunawan, G. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Prosedur Kerja (SOP). *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 18–33. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/2501>.
- Siste, K., Hanafi, E., Sen, L. T., Christian, H., Adrian, Siswidiani, L. P., Limawan, A. P., Murtani, B. J., & Suwartono, C. (2020). The Impact of Physical Distancing and Associated Factors Towards Internet Addiction Among Adults in Indonesia During COVID-19 Pandemic: A Nationwide Web-Based Study. *Frontiers in Psychiatry*, 11(September), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.580977>.
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soomro, B. A. & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>.
- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 112. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.112-120>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syed, S. (2020). The Impact of Cyberloafing on Employees' Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Advances in Management Sciences & Information Systems*, 6(June), 16–28. <https://doi.org/10.6000/2371-1647.2020.06.02>.
- Violita, V. (2020). the Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and

- Informatics Jakarta. *International Humanities and Applied Science Journal*, 3(2), 40–45. <https://doi.org/10.22441/ihaj.2020.v3i2.06>.
- Wahyuni, C. C. P. I. (2019). Pengaruh Cyberloafing dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Control sebagai Variabel Moderating. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>.
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 240–245. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.85>.
- Yusuf, R. M. & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Memengaruhi*. Makassar: Nas Media Putaka.

