
PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI SERTA PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)

Oleh

Serifika Setia¹, Suvival², Soedjono³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Email: 1serifikasetis27@gmail.com

Article History:

Received: 06-12-2022

Revised: 12-01-2023

Accepted: 07-02-2023

Keywords:

Cyberloafing, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasional

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai serta komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada kantor kecamatan lowokwaru kota malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel 38 pegawai pada kantor kecamatan lowokwaru kota malang. Penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) Ver. 3.0 dengan bantuan software pada komputer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Cyberloafing tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. 2) Cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. 3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. 4) komitmen organisasi memediasi pengaruh Cyberloafing terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya

semu, sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat (Edison, 2017).

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Simanjuntak (2005) kinerja seseorang dipengaruhi oleh: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai; 2) Sarana pendukung; dan 3) Supra sarana. Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Terkait dengan teknologi, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai pada organisasi adalah perilaku *cyberloafing*. Menurut Hurriyati (2017) *cyberloafing* adalah penggunaan internet yang ada pada organisasi atau perusahaan dengan sengaja digunakan pegawai selama jam kerja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Henle & Blanchard (2008) *cyberloafing* mengemukakan bahwa penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Saat ini kebutuhan internet dan teknologi sudah menjadi kebutuhan pokok manusia.

Istilah *cyberloafing* secara singkat digambarkan sebagai penggunaan pribadi internet di lingkungan kerja. Lim dalam Olajide (2018) menyebutkan bahwa *cyberloafing* adalah segala tindakan disengaja karyawan menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk browsing situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan untuk tujuan pribadi dan aktivitas memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) pribadi sebagai penyalahgunaan internet.

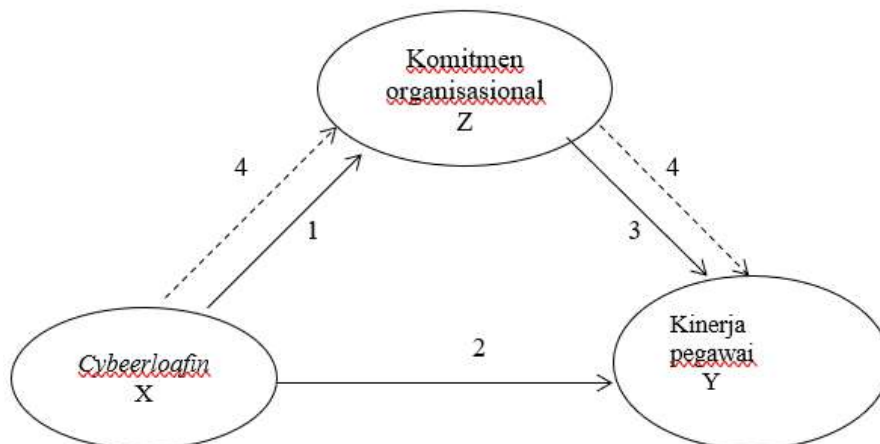
Komitmen Organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya Meyer dan Allen (2020). Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Penelitian yang dilakukan oleh Okto, dkk (2014) menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Carmeli dan Freund (2004) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian eksplanatory yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian dan pengujian hipotesa. Variabel yang diteliti dalam dalam penelitian ini yaitu *cyberloafing*, kinerja pegawai dan komitmen organisasional. subjek penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan lowokwaru Kota Malang. Sumber data yaitu data internal, sedangkan jenis data yaitu data primer berupa kuesioner, dan data kuesioner berupa profil perusahaan, data kantor kecamatan lowokwaru Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah kantor kecamatan lowokwaru kota malang yang berjumlah 38 pegawai, kemudian teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data

yang dilakukan yaitu dengan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS (Partial Least Square) Ver. 3.0 dengan bantuan software pada komputer. Model konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data karakteristik responden pada penelitian ini meliputi: a) berdasarkan jenis kelamin, b) berdasarkan usia, c) Tingkat pendidikan, dan d) berdasarkan masa kerja. Keempat karakteristik responden tersebut disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
laki-laki	26	68 %
perempuan	12	32 %
Jumlah	38	100 %

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel .1 menunjukan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yakni responden laki-laki berjumlah 26 orang dengan persentase 68 %, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase 32 %. Data tersebut menunjukan dominan responden penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - ≤ 30 tahun	5	13 %
30 - ≤ 40 tahun	26	68 %
40 - ≤ 50 tahun	4	11 %
> 50 tahun	3	8%
Jumlah	38	100 %

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan responden dengan usia 20 -30 Tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 13 %, responden dengan usia 30 Tahun Tahun Berjumlah 26 Orang Dengan Persentase 68 % dan responden dengan rentang usia 40-50 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 8 %. Data tersebut menunjukkan dominan responden berdasarkan rentang usia adalah 30-40 Tahun.

Tabel 3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SI	36	95%
S2	2	5%
S3	0	0
Jumlah	38	100 %

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel .3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui dominan responden penelitian adalah latar belakang pendidikan SI dengan jumlah 36 orang (95%), data tersebut menunjukkan dominan latar belakang tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang adalah sarjana.

Tabel 4
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
> 1 - ≤ 5 tahun	9	23%
> 5 - ≤ 10 tahun	13	34%
>10 - ≤ 20 tahun	7	18%
> 20 - ≤ 30 tahun	3	7%
> 30 tahun	6	15%
Jumlah	38	100 %

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui dominan masa kerja responden pada penelitian ini adalah “5 tahun – 10 tahun” dengan jumlah 13 orang (34 %). Sedangkan masa kerja paling minim adalah masa kerja “20 Tahun – 30 Tahun”.

Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

➤ Uji *convergent validity*

Convergent validity dari *measurement model* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor-skor variabelnya. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan valid atau memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* diatas 0,7. Ghazali dan Latan (2015) mengungkapkan bahwa *convergent validitas* berhubungan dengan prinsip pengukuran (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.

Tetapi menurut Chin (1998), untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai Chin (1998).

➤ **Tabel 5**

➤ **Distribusi Frequency Variabel Convergent validity**

VARIABEL	ITEM	OUTER LOADINGS	KETERANGAN
CYBERLOAFING	C1	0,419	Tidak Valid
	C2	0,806	Valid
	C3	-0,223	Tidak Valid
	C4	0,828	Valid
	C5	-0,530	Tidak Valid
	C6	-0,034	Tidak Valid
	C7	0,885	Valid
	C8	-0,549	Tidak Valid
	C9	0,170	Tidak Valid
KINERJA_P	kin1	0,537	Tidak Valid
	kin10	0,052	Tidak Valid
	kin2	0,217	Tidak Valid
	kin3	0,906	Valid
	kin4	0,064	Tidak Valid
	kin5	0,734	Valid
	kin6	0,381	Tidak Valid
	kin7	0,380	Tidak Valid
	kin8	0,080	Tidak Valid
	kin9	0,605	Tidak Valid
KOMITMEN_O	ko1	0,519	Tidak Valid
	ko2	0,140	Tidak Valid
	ko3	0,941	Valid
	ko4	0,336	Tidak Valid
	ko5	0,453	Tidak Valid
	ko6	0,941	Valid
	ko7	-0,471	Tidak Valid
	ko8	-0,034	Tidak Valid
	ko9	0,317	Tidak Valid

Sumber: Output SmartPLS Data Diolah, 2023

Hasil uji validitas pada tabel 5. menunjukkan pada variabel *CYBERLOAFING* dari 9 item/ indikator yang memiliki nilai outer loadings > 0,7 adalah item C2 , C4 dan C7 , sedangkan item C1,C3, C5,C6, C8 dan C9 nilai outer loadings < 0,7 yang mengindikasikan tidak memenuhi kriteria *convergent validity*. Pada variabel KINERJA PEGAWAI item dari 10 item/ indikator yang memiliki nilai outer loadings > 0,7 adalah item KIN3 dan KIN 5,

sedangkan item KIN1, KIN2, KIN4, KIN6, KIN7, KIN8, KIN9 dan KIN10 nilai outer loadings < 0,7 yang mengindikasikan tidak memenuhi kriteria *convergent validity*. Pada variabel KOMITMEN ORGANISASI item dari 9 item/ indikator yang memiliki nilai outer loadings > 0,7 adalah item KO3 dan KO6, sedangkan item KO1, KO2, KO4, KO5, KO7, KO8 dan KO9 nilai outer loadings < 0,7 yang mengindikasikan tidak memenuhi kriteria *convergent validity*.

➤ Uji *discriminant validity*

Tabel 6
Discriminant validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Cyberloafing	0,762	Valid
KINERJA_P	0,816	Valid
KOMITMEN_O	0,975	Valid

Sumber: Output SmartPLS Data Diolah, 2023

Hasil uji *Discriminant validity* pada tabel 6. menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing variabel > 0,7 yang menunjukkan item valid secara *discriminant*.

➤ *Composite Reliability*

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara mengukur nilai *Composite Reliability*. *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* harus diatas 0,07 Abdillah dan Hartono, (2015).

➤ Uji *Composite Reliability*

Tabel 7
Composite Reliability

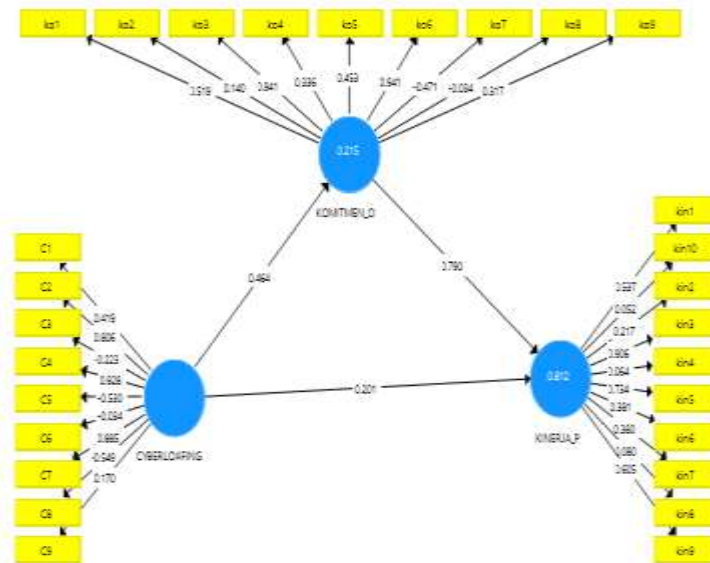
Variabel	Composite Reliability	keterangan
Cyberloafing	0,906	Relibael
KINERJA_P	0,898	Relibael
KOMITMEN_O	0,987	Relibael

Sumber: Output SmartPLS Data Diolah, 2023

Hasil uji *composite reliability* pada 7. atas menunjukkan masing-masing variabel (*Cyberloafing*, kinerja organisasi dan komitmen organisasi) memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 yang menunjukkan reliabel secara construct, dengan demikian asumsi *construct reliability* terpenuhi.

➤ Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan yaitu dengan menggunakan nilai koefisien jalur yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas yang dipilih terhadap variabel terikat menggunakan variabel mediasi. Berikut merupakan hasil hasil koefisien jalur serta uji signifikansi variabel.



Sumber: Data penelitian diolah, 2022

Hasil Uji Hipotesis

Model Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Cyberloafing -> KINERJA_P	-0,061	-0,063	0,065	0,940	0,347
Cyberloafing -> KOMITMEN_O	0,506	0,539	0,118	4,289	0,000
KOMITMEN_O -> KINERJA_P	0,960	0,968	0,034	28,476	0,000
Cyberloafing -> KOMITMEN_O> KINERJA_P	0,485	0,522	0,117	4,158	0,000

Sumber: Data penelitian diolah, 2023

Pembahasan

1. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *Original sampel* -0,061 dengan nilai T statistics 0,940 < T_{tabel} 1.68595 dan nilai *P Values* 0,347 > 0,05 yang menunjukkan *Cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, dengan demikian H1 ditolak dan H0 diterima.

Aktivitas *cyberloafing* ditempat kerja dapat memecahkan fokus *kognitif* karyawan sehingga membutuhkan waktu dan energi untuk kembali fokus pada pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan peluang kesalahan kerja Ross (2018). Aktivitas *cyberloafing* juga dapat menyebabkan berkurangnya *engagement* di tempat kerja karena karyawan tidak berinteraksi dan membangun hubungan dengan sesama rekan kerja selama waktu luang

Koay & Soh, (2018). *Cyberloafing* juga dianggap dapat menurunkan kinerja dan produktivitas perusahaan dan bertentangan dengan etnik kerja yang membahayakan bagi organisasi Lim & Chen, (2012); Olajide et al., (2018). Chris Stokel-Walker (2020) melaporkan bahwa karyawan beralih dari pekerjaan mereka ke email pribadi, jejaring sosial, dan *browsing* selama beberapa jam ditempat kerja.

2. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *Original sampel* 0,506 dengan nilai T statistics 4,289 > T_{tabel} 1.68595 dan nilai *P Values* 0,000 < 0,05 yang menunjukkan *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Aktivitas *cyberloafing* tidak selamanya memberikan dampak buruk, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Aktivitas *cyberloafing* juga dapat membantu karyawan untuk mengurangi tingkat stres dan kejenuhan akibat dari kelelahan kerja. Ketika maksud karyawan adalah untuk melepaskan diri dari praktik rutin dan melepaskan kecemasan, maka aktiivtas *cyberloafing* menjadi bentuk perilaku konstruktif Satria (2022).

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *Original sampel* 0,860 dengan nilai T statistics 28,476 > T_{tabel} 1.68595 dan nilai *P Values* 0,000 < 0,05 yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi komitmen organisasi. Demikian sebaliknya semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki akan rendah pula komitmen organisasinya.

Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai serta selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Komitmen pada organisasi sangat penting karena dengan suatu komitmen mampu untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan yang tidak mempunyai komitmen.

4. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Komitmen Organisasional.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *Original sampel* 0,485 dengan nilai T statistics 4,158 > T_{tabel} 1.68595 dan nilai *P Values* 0,000 < 0,05 yang menunjukkan komitmen organisasi memediasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki pegawai mampu memberikan stimulus pada kondisi *cyberloafing* akan visi misi organisasi, sehingga menyadari akan kekurangan kinerja mereka serta terus mengoptimalkan kinerja sesuai misi organisasi.

KESIMPULAN

Sesuai pembahasan sebelumnya mengenai Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai serta Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. *Cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
2. *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
3. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
4. komitmen organisasi memediasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Saran

Bagi Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Kecamatan Lowokwaru dalam mengambil kebijakan, terutama mengenai *Cyberloafing*, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya, perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai hasil penelitian yang lebih relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38. Askew, K., Buckner, J.
- [2] Agustina, A. (2021). Komitmen Organisasi dan Penggunaan Internet yang tidak Berhubungan dengan Pekerjaan (*Cyberloafing*) Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Bandung (doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia)
- [3] Andarini, T. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderator (PT Jasa Marga (persero) Tbk). skripsi-2012.
- [4] Dewi, Dewa Ayu Putu Ratni ;, I Ketut Setia ; Saptana, and I Gede. Rihayana. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt.” *Jurnal Emas* 3(3): 71–90.
- [5] Diana, F. N. N. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*.
- [6] Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021). Pengaruh Kontrol Diri dan perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai SDN di Kelurahan kembang kuning, Cepogo, Boyolali pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 194–203.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN