

## Pengaruh *Cyber-loafing* terhadap Produktivitas dan Kinerja Tenaga Pendidikan Menggunakan Pendekatan Fenomenologi

Fefe Ali Sugito<sup>1</sup>, Alexander Wirapraja<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Universitas Katolik Darma Cendika, Surabaya, Indonesia

<sup>2</sup>Institut Informatika Indonesia, Surabaya, Indonesia

Disubmit 20 November 2023; Direvisi 27 November 2023; Diterima 6 Desember 2023; Dipublikasi 31 Desember 2023

### Abstrak

Perilaku *cyber-loafing* yang merupakan perilaku penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan pada organisasi. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dampak *cyber-loafing* terhadap produktivitas dan kinerja tenaga kependidikan. Metode yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi untuk mengukur fenomena dari perilaku *cyber-loafing* pada aspek sumber daya manusia. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara terhadap informan yang bekerja di perguruan tinggi negeri dan swasta di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyber-loafing* berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja tenaga kependidikan pada lingkungan kerja mereka. Temuan ini bisa menjadi dasar institusi pendidikan untuk melakukan kontrol dan pengawasan terhadap penggunaan internet oleh karyawannya.

Kata Kunci: *Cyber-loafing*; Fenomenologi; Tenaga Kependidikan

### Abstract

*Cyber-loafing behavior, which is internet usage behavior that is not related to work, can hurt employee productivity and performance in the organization. This research aims to determine the impact of cyber-loafing on the productivity and performance of educational staff. The method used in this study was a phenomenological approach to measure the phenomenon of cyber-loafing behavior in the human resources aspect. The data collection technique used interview techniques with research informants at the state and private universities in Surabaya. The results show that cyber-loafing behavior influences the productivity and performance of education staff in their work environment. These findings can be the basis for educational institutions to control and supervise internet use by their employees.*

Keywords: *Cyber-loafing*; Education Personnel; Phenomenology.

Hak Cipta ©2023 Penulis. Dipublikasikan oleh Universitas Bumigora  
Di bawah lisensi Creative Commons Attribution 4.0 International License

\*Alexander Wirapraja. Tel: +62-811-339-500, E-mail: [awirapraja85@gmail.com](mailto:awirapraja85@gmail.com)

DOI: 10.30812/target.v5i2.3579

Jurnal terakreditasi SINTA 5 (<https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/10637>)

Cara sitasi: Sugito, Fefe Ali & Alexander Wirapraja. (2023). Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Produktivitas dan Kinerja Tenaga Pendidikan Menggunakan Pendekatan Fenomenologi. Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 5 (2), 187-194. DOI: 10.30812/target.v5i2.3579

## I. Pendahuluan

Jumlah pengguna Internet di Indonesia terus mengalami peningkatan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), tercatat bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia pada periode 2022-2023 meningkat 2,67% dari periode sebelumnya dan telah mencapai 215,63 juta orang. Data ini tentunya juga terkait dengan pengaplikasian teknologi pada dunia kerja harapannya adalah dengan semakin mudahnya akses dan pemanfaatan jaringan internet maka sudah seharusnya kinerja dan produktivitas kerja pun turut meningkat. Namun tidak jarang yang terjadi justru sebaliknya, produktivitas karyawan justru menurun. Beberapa penelitian menyebutkan organisasi mengalami kerugian sebesar \$85 miliar per tahun dan melaporkan bahwa karyawan menghabiskan 60%–80% waktunya di tempat kerja dengan berpura-pura melakukan pekerjaannya. Termasuk pula dampak lanjutan seperti membuat perusahaan terkena virus komputer dan menghabiskan bandwidth (Kinicki & Williams, 2020). Internet memang merupakan salah satu fasilitas yang diperlukan dalam upaya menciptakan efektivitas dalam pekerjaan, namun perlu diperhatikan pula dengan semakin mudahnya akses internet ini maka menyebabkan seorang individu akan sangat mudah sekali teralih perhatiannya dan melakukan *cyber-loafing*.

Faktor yang mendorong perilaku *cyber-loafing* dapat berdasarkan pada banyak hal seperti kurangnya rasa komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (Nursya dan Yuliza, 2023). *Cyber-loafing* sebenarnya dapat dijadikan sebagai bentuk aktivitas dan upaya dalam mengatasi kebosanan dan kejenuhan di tempat kerja, akan tetapi apabila dilakukan secara berlebihan maka dapat berpotensi merusak konsentrasi dalam bekerja sehingga berdampak pada kualitas pekerjaan itu sendiri sehingga perilaku ini dalam dunia kerja dapat dikategorikan sebagai perilaku indisipliner (Sani dan Suhana, 2022). Subjek utama pada penelitian terkait perilaku *cyber-loafing* ini adalah karyawan dan tenaga kependidikan pada universitas di Surabaya, tenaga kependidikan yang dimaksud secara spesifik adalah dosen dan staf tenaga kependidikan.

*Cyber-loafing* berasal dari kata *cyber* yang memiliki arti sebagai aktivitas pemakaian akses komputer dan jaringan internet, sedangkan istilah *loafing* sendiri diartikan sebagai bentuk aktivitas membuang-buang waktu saat bekerja (Tefa dan Mahendra, 2022). Definisi *cyber-loafing* juga diartikan sebagai tindakan karyawan yang dengan sadar dan sengaja menggunakan akses internet milik perusahaan selama jam kerja untuk keperluan pribadi seperti akses situs internet, melihat email, akses media sosial dan hiburan interaktif lainnya (Dewinda, Rafli dan Okfrima, 2021). Berdasarkan aktivitasnya *cyber-loafing* dibagi menjadi dua jenis yaitu *minor cyber-loafing* dan *serious cyberloafing*. *Minor cyber-loafing* diartikan sebagai aktivitas sela dalam bekerja yang terdiri dari mengirim atau menerima email pribadi saat bekerja seperti berita utama dan situs internet finansial dan shopping online. Sedangkan *serious cyber-loafing* merupakan aktivitas yang dilakukan karena ada niat dan keinginan yang kuat sehingga mengalihkan perhatian dari pekerjaannya, aktivitas ini biasanya dapat berbentuk mengunjungi situs internet tertentu, memantau perangkat pribadi seperti berinteraksi dengan orang lain melalui ruang pesan, mengunjungi blog dan iklan, bermain permainan online hingga mengunduh musik dan media lainnya.

Beberapa hal yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam membentuk perilaku *cyber-loafing* adalah factor individu yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti persepsi dan sikap, *personal trait*, kebiasaan dan kecanduan, demografi, dan etika dan niat seseorang (Saldsamon, 2021). Selain faktor individu terdapat pula faktor pendorong lainnya seperti faktor organisasional dan faktor situasional. Faktor organisasional dapat terjadi karena adanya pembatasan dalam penggunaan internet, pemberian sanksi dan hukuman, perilaku teman, sikap karyawan terhadap pengalaman kerja mereka, karakteristik kerja serta adanya dukungan manajerial. Sedangkan faktor situasional terjadi karena tempat kerja menyediakan akses internet yang dapat diakses dengan bebas dan kondisi lainnya seperti jam kerja, keterjangkauan, situasi kerja yang kondusif, dan aspek penerimaan sosial. Hal inilah yang bisa menjadi pemicu *cyber-loafing* yang kemudian dapat memperlambat produktivitas (Attiq dan Filatrovi, 2022).

Produktivitas sangat erat kaitannya dengan kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil kerja dalam waktu yang singkat (Nadiyah dan Musa, 2016). Beberapa indikator yang menjadi bagian dari pembentuk kinerja karyawan antara lain kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Fanggidae dan Timuneno, 2020). Produktivitas kerja dapat dilihat juga dari komitmen terhadap organisasi, upaya mencapai target pekerjaan, praktik dalam operasional manajemen, lingkungan kerja fleksibel, dan tingkat kompetisi dalam lingkungan kerja (Kurniawan, 2015). Penelitian menjelaskan bahwa efektifitas dan efisiensi juga mempengaruhi produktivitas (Laisa dan Monoarfa, 2018). Sementara itu, penelitian terdahulu dari (Muhtarom et al., 2021) memaparkan bahwa perilaku *cyber-loafing* dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyebutkan bahwa perilaku *cyber-loafing* dapat disebut sebagai perilaku kerja yang kontraproduktif (Sani & Suhana, 2022). Penelitian terdahulu lainnya juga menghasilkan pembuktian bahwa perilaku *cyber-loafing* dan lingkungan kerja yang berdampak dalam mempengaruhi penurunan kinerja dan produktivitas karyawan (Sutrisno et al., 2023). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemanfaatan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan termasuk pula upaya menunda pekerjaan akan berdampak pada turunnya produktivitas karyawan pada organisasi tersebut.

Unsur kebaruan penelitian ini terletak pada pengambilan fenomena perilaku *cyber-loafing* pada tenaga kependidikan karena pemanfaatan internet, yang diketahui memang memiliki manfaat dalam mengembangkan keilmuan dan materi pengajaran. Namun seperti dipaparkan sebelumnya, berlebihan dalam menggunakan internet akan mengganggu tujuan utama dimana pengguna akan menjadi tidak fokus dan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang sudah direncanakan oleh suatu lembaga atau institusi. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri juga bahwa kinerja karyawan juga dapat terbentuk dengan adanya kepuasan dan kenyamanan pada saat bekerja (Ratnasari dan Tanjung, 2021). Oleh sebab itulah, penelitian ini mengkaji apakah perilaku *cyber-loafing* dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan dan tenaga pendidikan dan apakah perilaku *cyber-loafing* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan tenaga pendidikan di Surabaya. Penelitian ini dapat memberikan gambaran *real* terhadap permasalahan penggunaan internet yang tidak luput dilakukan juga pada institusi pendidikan sehingga perlu menjadi perhatian lebih karena pekerjaan mereka berhubungan dengan kualitas pelayanan pendidikan masyarakat.

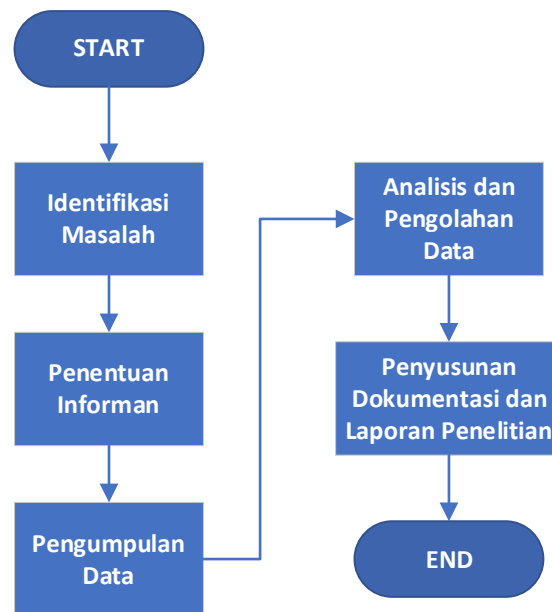
## II. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana peneliti menganggap diri mereka sendiri sebagai "instrumen" yang sah dalam sains, sehingga baik kesimpulan, persepsi, dan cara di berikan kebebasan untuk disaring melalui lensa pribadinya (Nurjaman et al., 2020). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi. Teori kualitatif dengan pendekatan fenomenologi menurut Alferd Schutz menitikberatkan pada aspek hubungan sebab-akibat atau disebut juga motif sebab-tujuan (Sari & Wirman, 2021), Fenomenologi mengangkat sebuah realitas kedalam laporan penelitian tanpa menghilangkan arti asli dari fenomena yang sedang diteliti tersebut. Penelitian ini juga memakai metode penelitian gabungan antara fenomenologi yang menggali makna dan studi korelasi mencari pengaruh atau menemukan hubungan antar variabel penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari tiga informan penelitian yang merupakan satu orang dosen, satu orang kepala biro, dan satu orang tenaga kependidikan yang didapatkan dari perguruan tinggi baik negeri maupun swasta di Surabaya. Pada kriteria pemilihan informan ini juga memberikan batasan umur yaitu antara 25-35 tahun. Peneliti menganggap umur yang ditentukan tersebut matang bagi informan, sehingga peneliti tidak memberikan batasan terhadap tingkat pendidikan dari informan yang dipilih. Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara menjadi teknik yang dipilih karena bertujuan untuk mendapatkan pandangan dan pengalaman informan terhadap perilaku *cyber-loafing* dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan (Mumuh, 2023). Observasi

dilakukan untuk memberi keyakinan bagi peneliti dengan melihat langsung dan mempelajari perilaku para informan dalam bekerja, sedangkan tahapan dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan literatur pendukung seperti buku, dokumen dan catatan yang berkaitan dengan perilaku *cyber-loafing* dari tenaga kependidikan tersebut.

Urutan dan uraian dari tahapan yang dilakukan oleh peneliti dalam meneliti perilaku *cyber-loafing* dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja dari tenaga kependidikan di Surabaya sebagai fenomena perilaku sumber daya manusia, dilakukan dengan beberapa tahapan seperti pada [Gambar 1](#).



**Gambar 1.** Tahapan Penelitian

Berdasarkan [Gambar 1](#), tahapan awal penelitian ini adalah identifikasi masalah. Pada tahapan ini peneliti melakukan identifikasi masalah dengan dilengkapi dengan teori-teori pendukung dari literatur dan artikel ilmiah. Tahap kedua yaitu menentukan informan yang digunakan pada penelitian ini, yaitu sumber daya manusia pada institusi yang dianggap layak dan relevan dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Informan yang dipilih merupakan informan dengan profesi sebagai tenaga kependidikan seperti dosen, staf biro, dan karyawan dalam institusi perguruan tinggi.

Tahapan ketiga dari penelitian ini adalah tahap pengumpulan data. Pada tahapan pengumpulan data dilakukan dengan cara mewawancarai informan yang telah dipilih untuk mendapatkan keterangan, data, dokumen, maupun informasi yang kemudian akan digunakan untuk menjawab masalah penelitian. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara mendalam (*deep interview*). Hasil dari pengumpulan data kemudian dengan cara mengolah dan memilah serta menarik kesimpulan sesuai dengan teknik analisis kualitatif untuk mendapatkan hasil sesuai tujuan dari penelitian ini. Analisis dan pengolahan data juga dilakukan terhadap isi, naratif, dan analisis terhadap fenomena yang terjadi. Selanjutnya, pada tahapan akhir dilakukan penyusunan dokumentasi dan laporan hasil penelitian, dimana hal ini merupakan sistemasi hasil penelitian yang dirangkum dalam bentuk laporan penelitian yang berisi kejelasan deskripsi dan disusun secara sistematis.

### III. Hasil dan Pembahasan

Hasil wawancara penelitian ini cukup bervariasi dan menarik. Beberapa kutipan wawancara yang relevan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini disajikan dalam [Tabel 1](#). [Tabel 1](#) menjadi dasar peneliti dalam mengungkapkan temuan penelitian ini.

Tabel 1. Data Kutipan Wawancara

<p><b>“Apakah perilaku <i>cyberloafing</i> dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan dan tenaga pendidikan di Surabaya?”</b></p>	<p><b>“Apakah perilaku <i>cyberloafing</i> dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan tenaga pendidikan di Surabaya?”</b></p>
<p><b>Alasan mengakses internet:</b>  <b>Informan AB:</b> <i>“Ya, saya kan dosen mas...kalau mencari materi buat perkuliahan ya pastinya akses internet, pas akses internet tersebut ya sekalian saya juga membuka Facebook saya, jadi ya sekalian gitu buat refreshing.”</i>  <b>Informan SA:</b> <i>“buat saya yang penting pekerjaan saya utamakan dahulu, baru buka chattingan dan media sosial, kalo ga boleh ya bosan dan bisa stress juga mas.”</i>  <b>Informan EY:</b> <i>“pas kerja saya sering buka medsos kayak youtube gitu mas, biasanya saya buka Youtube buat dengerin music sambil kerja, ya biar ga stress aja.”</i>  <b>Informan BTH:</b> <i>“kalo alasan mengapa mengakses internet gt ya? Ya macam-macam mas, tapi bagi saya alasan utama ya karena ada kebutuhan lainnya karena untuk mengusir rasa lelah aja.”</i>  <b>Terkait produktivitas kerja:</b>  <b>Informan BTH:</b> <i>“justru saya merasa sambil akses internet, pekerjaan saya cepat selesai meksipun kadang lupa waktu juga sih hehehehe...”</i>  <b>Informan SA:</b> <i>“ya ada kalanya pas nge-chat gitu bablas gitu, jadinya pekerjaan agak terhambat juga.”</i>  <b>Informan AK:</b> <i>“biasanya saya main mobile legend gitu mas, biar ga stress, kalo ditanya produktivitas sih ya memang agak tertunda tapi biasanya saya kerjakan lemburan dirumah gitu.”</i></p>	<p><b>Informan AB:</b> <i>“kinerja kalo saya sih tidak ada masalah, Cuma memang kadang saya mengutamakan melihat konten medsos dahulu seperti post dan reels di Instagram baru saya mulai bekerja”</i>  <b>Informan BTH:</b> <i>“biasanya saya cek email, buka WA dan belanja online, saya akui memang kadang saya lupa waktu sehingga pekerjaan saya terhambat.”</i>  <b>Informan EY:</b> <i>“ya beberapa suggestion konten memang sering muncul di beranda saya sehingga saya tertarik melakukan akses terlebih dahulu pada konten itu. Kalo terkait pekerjaan ya kadang hal itu memang mengganggu pekerjaan saya”</i>  <b>Informan AK:</b> <i>“seperti saya sampaikan bahwa saya memang bermain game di kantor agar ga jenuh aja, kalo terkait waktu penyelesaian ya saya lanjutkan dirumah gitu. Saya sadar sih tapi kadang saya kalo tidak akses game gitu rasanya mumet mas.”</i>  <b>Informan SA:</b> <i>“terkait kinerja gitu ya mas? kalo saya sih sederhananya misalnya belanja online, pas ada kebutuhan gitu mas seperti mencari kebutuhan rumah tangga ya saya akses toko online, lah saya kan kerja dikantor seharian, kalo cari di toko konvensional di jam pulang ya susah juga akhirnya saya sempat cari di marketplace gitu. Sedangkan kerjaan kan masih bisa dikerjakan darimana saja.”</i></p>

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil wawancara pada [Tabel 1](#) menunjukkan adanya perilaku *cyber-loafing* yang dilakukan pada organisasi kerja dengan beberapa alasan, yaitu karena karyawan membutuhkan waktu untuk istirahat, rasa jenuh terhadap rutinitas, sebagai media untuk meningkatkan semangat, membutuhkan pengalihan dan hiburan dalam bekerja. Hampir seluruh informan menyatakan bahwa apabila hal ini dilakukan justru akan meningkatkan produktivitas kerja mereka sehingga perilaku ini dianggap wajar bagi mereka. Informan juga menyatakan bahwa produktivitas kerja dan perilaku *cyber-loafing* dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Para informan menyatakan variasi pekerjaan yang rendah menyebabkan kebosanan dan kurangnya perhatian dari manajemen sehingga menyebabkan mereka cenderung melakukan akses internet untuk mengisi waktu dan mengatasi kebosanan mereka. Oleh sebab itu, hal ini dilihat dapat diatasi dengan mengadopsi saran peneliti



sebelumnya yang memaparkan bahwa perilaku *cyber-loafing* dapat dikurangi dengan memberikan kejelasan tugas dan wewenang kepada karyawan dalam bekerja (Tefa & Mahendra, 2022).

Meskipun demikian, memang terdapat pula pernyataan dari sebagian informan yang berprofesi sebagai dosen bahwa mereka terkadang lebih aktif mengakses internet karena membutuhkan internet dalam merancang materi perkuliahan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kependidikan (Dewinda et al., 2021). Selain alasan tersebut, informan juga mengatakan bahwa terkadang mereka mengalami stress (*burnout*) akibat tuntutan kerja sehingga menyebabkan mereka melakukan *cyber-loafing* sebagai upaya menghilangkan rasa stres tersebut. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa tingkat stres berlebih akan menyebabkan kecenderungan pada seorang karyawan untuk melakukan *cyber-loafing* sebagai upaya menghilangkan rasa bosan atau rasa jenuh yang dirasakan akibat tuntutan pekerjaan (Attiq & Filatrovi, 2022).

Kesimpulan yang dapat diambil adalah perilaku *cyber-loafing* yang tidak tepat dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan padahal seorang karyawan sejatinya dapat bekerja dalam jangka waktu yang relatif lebih lama dan dapat bertahan dari efek negatif stres dan *burnout*. Namun demikian, informan memberikan alasan bahwa pembagian waktu menjadi kunci utama dalam melakukan akses internet, dimana mereka memang melakukan akses internet namun pekerjaan mereka dapat terselesaikan tepat waktu. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa waktu menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh karyawan, apabila seorang karyawan memanfaatkan waktu luang untuk menggunakan internet maka hal ini tidak akan menjadi masalah terhadap produktivitas namun sebaliknya apabila ada pekerjaan yang harus dilakukan dan waktu sebagian besar difokuskan untuk mengakses internet maka akan berdampak pada turunnya produktivitas seorang karyawan (Maurhea, 2020).

Selanjutnya, fenomena lain yang ditemukan dalam penelitian ini juga didasari atas adanya ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh yang justru sering disalahgunakan oleh para tenaga kependidikan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan dimana informan seringkali teralihkannya perhatiannya untuk terus menggunakan akses internet dan mengakses akun pribadi mereka seperti media sosial, bermain *game*, belanja *online*, membuka *email*, dan hal pribadi lainnya sehingga terkadang berdampak pada kurangnya kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, informan juga menyatakan bahwa mereka terkadang mengalami kesulitan mengontrol keinginan mereka dan rasa penasaran terhadap konten pada dunia maya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kontrol diri berpengaruh terhadap kinerja karena kontrol diri terkait dengan kemampuan individu dalam mengendalikan tingkah laku, upaya penghindaran risiko, mengatur stimulus dan proses pengambilan keputusan (Maarij, 2023). Karyawan yang memiliki kontrol diri tinggi terhadap perilaku *cyber-loafing* juga dinyatakan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti sependapat dengan saran yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya bahwa institusi dapat menerapkan sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) yang menganut asas objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan untuk mengatasi hal tersebut (Mahendra, 2016). Selain itu, institusi juga bisa mengimplementasikan sistem dan manajemen pengawasan kinerja karyawan pada institusi pendidikan untuk memastikan institusi berjalan dengan baik untuk menentukan tujuan yang telah ditetapkan (Mumuh, 2023). Terlebih sebagian besar organisasi sebenarnya telah menyadari bahwa tingkat dari produktivitas karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sementara jelas bahwa informan penelitian ini menyatakan bahwa jika mereka fokus melakukan akses internet maka waktu penyelesaian pekerjaan mereka pun menjadi semakin lama.

#### IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi terhadap perilaku *cyber-loafing* yang telah dilakukan maka disimpulkan bahwa perilaku *cyber-loafing* terbukti dapat mempengaruhi produktivitas karyawan khususnya apabila perilaku tersebut tergolong sebagai *serious cyber-loafing*. *Cyber-loafing* terjadi dan dilakukan dengan kesadaran karena karyawan membutuhkan waktu untuk istirahat, dan mengatasi rasa jenuh terhadap rutinitas pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga menyimpulkan bahwa perilaku *cyber-loafing* terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya fasilitas terhadap layanan teknologi informasi pada sebuah organisasi dan kurangnya kontrol diri dari karyawan tersebut terhadap tanggung jawab dan tugas yang diberikan.

#### Ucapan Terimakasih

Tim penulis sekaligus peneliti pada penelitian ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan informan dalam memberikan data dan informasi sehingga dapat membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini

#### Deklarasi

Tim peneliti secara bersama-sama melakukan penelitian ini serta mengumpulkan data dan informasi yang kemudian didiskusikan sebagai bagian dari penarikan kesimpulan. Pada penelitian ini juga tidak ada kepentingan baik finansial maupun kepentingan lainnya terkait kepentingan pribadi sehingga dapat mempengaruhi penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- Attiq, K., & Filatrovi, E. W. (2022). Pengelolaan Burnout Karyawan Guna Menghentikan Cyberloafing. *Among Makarti*, 15(1), 52–64. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.232>
- Dewinda, H. R., Rafli, S. H., & Okfrima, R. (2021). Hubungan antara Job Characteristic dengan Perilaku Cyber-loafing pada Karyawan Tenaga Kependidikan Biro Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Andalas. *Psyche 165 Journal*, 14(1), 105–112. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i1.101>
- Nadiah & Musa, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Mandiri Kota Makasar. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 83–96.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2020). *Management: A Practical Introduction* (9e ed.). McGraw-Hill.
- Kurniawan, D. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Laisa, F. Z., & Monoarfa, V. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Jambura*, 1(2), 180–190.
- Maarij, H. A. A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri dan Perilaku Cyber-loafing Terhadap Kinerja Pegawai* [Universitas Tidar]. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEIN%2C%20LUCINEIA%20CARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proees>
- Mahendra, M. A. (2016). Studi Fenomenologi Perilaku Cyber-loafing Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaiandan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *MSDA*, 10(1), 1–9.
- Maurhea, S. De. (2020). *Pengaruh Perilaku Cyber-loafing Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank Riau KEPRI Cabang Syariah Pekanbaru* [Universitas Islam Riau]. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>

- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Sa'adah, F. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyber-loafing 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>
- Mumuh, M. S. N. (2023). Gaya Kepemimpinan Melayani ( Servant Leadership ) dalam Membentuk Sekolah Berbasis Pesantren yang Unggul di MA Al-. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 2137–2141.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82.
- Nursya, F., & Yuliza, W. T. (2023). Hubungan Cyber-loafing Behavior dengan Employee Commitment Pada Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Mercusuar*, 6(1), 41–46. <https://doi.org/10.36984/jkm.v6i1.370>
- Ratnasari, S. L., L. B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 153–163.
- Saldsamon, Y. (2021). *Hubungan Kepribadian Dengan Perilaku Cyber-loafing Pada Karyawan Universitas Islam Riau*. Universitas Islam Riau.
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyber-loafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Sari, G. G., & Wirman, W. (2021). Telemedicine sebagai Media Konsultasi Kesehatan di Masa Pandemic COVID 19 di Indonesia. *Jurnal Komunikasi*, 15(1), 43–54. <https://doi.org/10.21107/ilkom.v15i1.10181>
- Sutrisno, Tannady, H., Novie Citra Arta, D., Indah Asmarany, A., & Nardo Setia Budi Djojo, L. (2023). Analysis Of The Role Of Work Environment And Cyber-loafing On Employee Performance In Manufacturing Machinery Control And Protection Companies. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2).
- Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). Studi Fenomenologi Perilaku Cyber-loafing PNS di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2509>