

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GEMA GRAHASARANA, TBK TANGERANG

Nafika Riyanti¹, Ninik Anggraini²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: riyantinafika@gmail.com¹, niceninie19@gmail.com²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of organizational commitment and cyberloafing behavior on employee performance at PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang.*

Methods. *This research is a quantitative research. The sampling technique used is simple random sampling. The sample used in this study was 128 employees who were determined with a sampling error rate of 5% with data collection techniques and distributing questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression.*

Results. *This study proves that there is a positive influence between the variables of organizational commitment and cyberloafing behavior on employee performance both partially and simultaneously with a contribution of 47.4%.*

Implications. *Organizational commitment and cyberloafing behavior have an effect on employee performance, so the implication of this study is that improving employee performance can be done by creating a comfortable work environment, supporting each employee's creativity, and improving communication between teams.*

Keywords. *Organizational Commitment; Cyberloafing Behavior; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 128 karyawan yang di tentukan dengan tingkat kesalahan dalam mengambil sampel yang di tetapkan sebesar 5% dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,4%.

Implikasi. Komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara membuat lingkungan kerja yang nyaman, mendukung setiap kreativitas karyawan, dan meningkatkan komunikasi antar tim.

Kata Kunci. Komitmen Organisasi; Perilaku *Cyberloafing*; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam era globalisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dan loyalitas yang tinggi, perusahaan harus memikirkan bagaimana mereka dapat mengembangkan sumber daya manusia mereka. Tenaga kerja harus dijaga dengan baik karena merupakan salah satu aset perusahaan yang paling penting, mereka harus bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka agar hasil yang dicapai maksimal. Karena seluruh operasi perusahaan dilakukan oleh karyawan. Meskipun perusahaan menggunakan banyak mesin untuk menjalankan operasinya, tenaga kerja tetaplah menjadi aspek yang penting. Untuk bertahan dalam persaingan yang ketat, suatu organisasi atau perusahaan harus terus berinovasi dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas, produk, servis, biaya, dan sumber daya manusia profesional.

Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi juga perilaku *cyberloafing* yg marak dilakukan karyawan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan faktor esensial dan penting terhadap keberlangsung hidup sebuah organisasi. Menurut Mowday et al., dalam (Azhar, 2020) menunjukkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu: usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, peran individu tersebut di organisasi, dan faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Sampai saat ini, masalah utama PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang adalah kurangnya komitmen organisasi, yang ditunjukkan oleh tingkat turnover tinggi perusahaan selama tiga tahun terakhir.

Selain menurunnya komitmen organisasi, kinerja karyawan PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang juga dipengaruhi oleh perilaku *cyberloafing*. Menurut Blanchard & Henle dalam (Damayanti et al., 2022), *cyberloafing* terbagi menjadi dua tingkatan yaitu: *Minor Cyberloafing*, terjadi ketika karyawan melakukan mengunjungi website/aplikasi umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan mereka, seperti mengirim e-mail atau mengunjungi situs web hiburan. Selain itu, jenis *cyberloafing* yang serius terjadi ketika karyawan terlibat dalam berbagai perilaku penggunaan internet yang lebih berbahaya yang berpotensi melanggar aturan perusahaan. Perilaku ini memiliki berbagai efek negatif, termasuk menurunkan produktivitas dan kedisiplinan karyawan, yang semuanya berdampak pada menurunkan tingkat kedisiplinan.

Banyak karyawan datang terlambat dan alfa mempengaruhi kinerja mereka, sehingga banyak target pekerjaan tidak tercapai atau tertunda. Jika kinerja karyawan buruk, perusahaan juga buruk. Ini dapat dilihat dari aspek personal, seperti banyak karyawan yang sering menunda-nunda tugas dan karyawan yang kurang memahami dan menguasai tugas mereka. Beberapa karyawan menghabiskan waktu mereka di tempat kerja dengan berbincang, bermain game, atau berbelanja online. Faktor kepemimpinan juga sangat penting karena pemimpin harus memberi contoh yang baik kepada karyawan lain untuk tiba tepat waktu, tetapi atasan tetap datang terlambat. Karyawan kadangkadang kebingungan karena instruksi yang tidak jelas. Selain itu, atasan dikritik karena kurang memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik dan kurang mengawasi pekerjaan mereka, yang menyebabkan banyak kesalahan. Kekompakan dalam team yang kurang dalam lingkungan kerja juga dapat berpengaruh, jika ada salah satu anggota datang yang telat sehingga pekerjaan menjadi tertunda. Hubungan antar karyawan dirasakan kurang erat, masih ada beberapa karyawan yang lebih senang sendiri dalam mengerjakan tugasnya. Serta faktor sistem yang tidak memadai seperti absen yang seharusnya sudah memakai mobile absen yang sangat dibutuhkan dimasa pandemic seperti sekarang dan sangat memudahkan karyawan ketika tidak memadai untuk kerja yang tidak mengharuskan datang ke kantor.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis Komitmen Organisasi

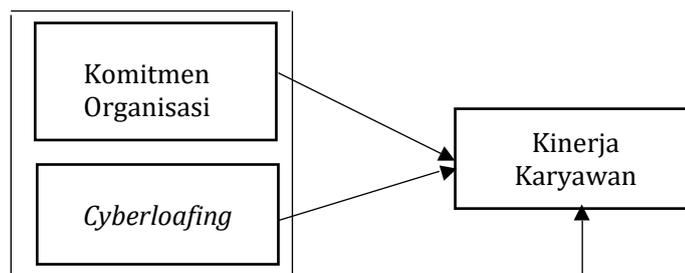
Komitmen organisasi merupakan faktor esensial dan penting terhadap keberlangsung hidup sebuah organisasi. Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Michael Armstrong dan Duncan Brown dalam (Wahyudi & Salam, 2020).

Cyberloafing

Menurut Garret dan Danzieger dalam (Gorda et al., 2022) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan istilah untuk mendefinisikan penggunaan internet oleh karyawan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Afandi dalam (Sasongko & Abidin, 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hubungan komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan, Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya yang loyal akan cenderung produktif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka berkontribusi terhadap budaya kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi tim, dan kecil kemungkinannya untuk mencari peluang di tempat lain, sehingga mengurangi biaya pergantian karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri dalam (Raharjo et al., 2023) bahwa tingkat komitmen yang tinggi dari seorang karyawan dapat menjadi salah satu cara untuk meminimalkan konsekuensi pergantian. Komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan keadaan psikologis yang dipertahankan antara karyawan dan organisasi. Tingkat dukungan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi memiliki kaitan erat antara komitmen dan keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi. Kemudian menurut (Sao & Chandak et al., 2020), sebagian besar karyawan melakukan kegiatan *Cyberloafing* untuk memperoleh kemampuan, mengembangkan diri, beristirahat, mempelajari skill baru dan memulihkan diri dari pekerjaannya. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

1. Ho1: $\beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang.
2. Ha1: $\beta \neq 0$: terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang.
3. Ho2: $\beta = 0$: tidak terdapat pengaruh signifikan perilaku Cyberloafing terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang.
4. Ho2: $\beta \neq 0$: terdapat pengaruh signifikan perilaku Cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang.
5. Ho3: $\beta = 0$: tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan perilaku Cyberloafing secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang.
6. Ho3: $\beta \neq 0$: terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan perilaku Cyberloafing secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2022). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: komitmen organisasi (X1), perilaku *cyberloafing* (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah Lokasi penelitian ini adalah di PT. Gema Grahasarana, Tbk yang beralamat di Jl. Boulevard Garding Serpong Blok O No. 7 & 8, Medang, Pagedang, Kabupaten Tangerang, Banten 15334.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gema Grahasarana, Tbk Tangerang berjumlah 178 karyawan, sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 128 karyawan yang di tentukan dengan tingkat kesalahan dalam mengambil sampel yang di tetapkan sebesar 5% dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner.. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komitmen Organisasi				
1	Tidak ada pembatas usia dalam bekerja di kantor ini.	0,578	0,1736	Valid
2	Saya senang menghabiskan masa	0,680	0,1736	Valid

3	kerja di kantor ini. Latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,554	0,1736	Valid
4	Jika tingkat pendidikan saya semakin tinggi maka jabatan yang akan saya terima semakin tinggi .	0,554	0,1736	Valid
5	Perusahaan memberikan keleluasaan berjenjang karir tanpa melihat jenis kelamin.	0,634	0,1736	Valid
6	Hak dan kewajiban Perusahaan tetap diberikan tanpa membedakan jenis kelamin	0,621	0,1736	Valid
7	Saya dilibatkan dalam kegiatan perusahaan	0,547	0,1736	Valid
8	Saya aktif berpartisipasi pada setiap kerjasama team	0,628	0,1736	Valid
9	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai	0,751	0,1736	Valid
10	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya	0,733	0,1736	Valid

Perilaku <i>Cyberloafing</i>				
1	Sesekali saya membuka situs media social baik dari gadget maupun komputer pada saat jam kerja	0,631	0,1736	Valid
2	Saat jam kerja sesekali saya membuat konten social media pribadi	0,669	0,1736	Valid
3	Saya menggunakan aplikasi chatting untuk keperluan pribadi saya	0,564	0,1736	Valid
4	Saya jarang menghabiskan waktu saya untuk mengakses youtube	0,542	0,1736	Valid
5	Saya Jarang membuka situs olahraga pada saat jam kerja	0,319	0,1736	Valid
6	Saya pernah membuka situs judi online di jam kerja	0,754	0,1736	Valid
7	Membuka situs khusus "Dewasa" saat jam kerja	0,793	0,1736	Valid

8	Mengunduh lagu atau video yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	0,846	0,1736	Valid
9	Mengunduh berbagai file yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	0,844	0,1736	Valid
10	Membuka situs travel (misalnya, memesan tiket pesawat atau hotel secara online)	0,794	0,1736	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan	0,588	0,1736	Valid
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,622	0,1736	Valid
3	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	0,493	0,1736	Valid
4	Atasan memberikan pembagian tugas secara adil	0,733	0,1736	Valid
5	Atasan selalu memberikan arahan apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan	0,659	0,1736	Valid
6	Atasan Bapak/Ibu memberi reward terhadap kinerja Bapak/Ibu	0,705	0,1736	Valid
7	Komunikasi dalam Team berjalan Baik	0,640	0,1736	Valid
8	Terdapat team work yang kuat dalam divisi saya	0,617	0,1736	Valid
9	Inisiatif dalam team baik	0,611	0,1736	Valid
10	Sistem yang diberikan oleh perusahaan sangat memadai	0,713	0,1736	Valid
11	Keamanan sistem perusahaan baik	0,732	0,1736	Valid
12	Sistem perusahaan memudahkan saya dalam bekerja	0,727	0,1736	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 32 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai r tabel 0,1736 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
----------	------------------	---------------	-----------

Komitmen Organisasi (X1)	0,834	0,60	Reliabel
Perilaku <i>Cyberloafing</i> (X2)	0,875	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,878	0,60	Reliabel

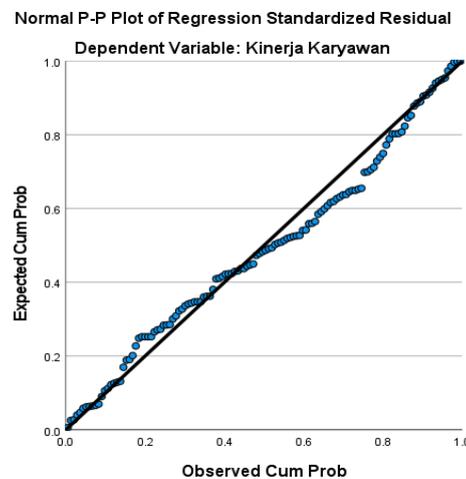
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,401	3,038		6,386	<,001		
Komitmen Organisasi	,717	,073	,655	9,788	<,001	,941	1,062
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	,064	,041	,106	1,588	,115	,941	1,062

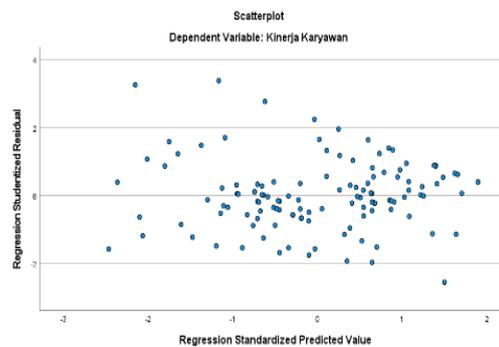
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance pada variabel X1 dan X2 sebesar

0,941 dan VIF sebesar 1,062. Berdasarkan kaidah nilai VIF tersebut lebih kecil daripada 10 dan nilai Tolerance lebih besar daripada 0,1, sehingga kesimpulan hasil uji adalah tidak terdapat hubungan linear antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi yang dihasilkan.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, karena persebaran titiknya terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 tidak membentuk pola tertentu.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,401	3,038		6,386	<,001
Komitmen Organisasi	,717	,073	,655	9,788	<,001
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	,064	,041	,106	1,586	,115

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 27.0 didapat hasil sebagai berikut: $Y = 19,401 + 0.717 (X1) + 0.064 (X2)$. Nilai probabilitas dari masing-masing variabel independen ditemukan dari hasil persamaan regresi diatas, sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini terdapat 2 hipotesis yang akan di ajukan, hasil pengujian hipotesis H1 sampai H3 dijelaskan bahwa nilai konstan sebesar 19,401 menunjukkan bahwa apabila variabel independen (komitmen organisasi dan perilaku *Cyberloafing*) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 19,401 satuan. Koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0.717 menunjukkan bahwa jika produk meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.717 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien variabel perilaku *Cyberloafing* sebesar 0.064 menunjukkan bahwa jika harga meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.064 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,474	,465	3,985

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Perilaku *Cyberloafing*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.474. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 47,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 52,6%.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial Variabel
Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20,332	2,999		6,780	<,001
Komitmen Organisasi	,745	,072	,680	10,442	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh t hitung > t tabel sebesar (10.442 > 1,979) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha1 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Pengujian T Parsial Variabel
Perilaku *Cyberloafing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	46,120	1,766		26,120	<,001
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	,160	0,052	,265	3,081	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh t hitung > t tabel sebesar (3,081 > 1,979) dan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku *Cyberloafing* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,786,159	2	893,080	56,223	<,001 ^b
Residual	1,985,583	125	15,885		
Total	3,771,742	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Perilaku *Cyberloafing*

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji F di atas di peroleh nilai f hitung $> f$ tabel ($56,223 > 3,183$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan variabel Perilaku *Cyberloafing* (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa koefisien regresi komitmen organisasi dapat di artikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diperoleh nilai t hitung sebesar 10,442 dan nilai t tabel sebesar 1,979. Nilai signifikansinya (Sig.) adalah $0,001 < 0,05$. Sehingga H_1 diterima yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh kinerja karyawan.

Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Komitmen organisasi dapat menunjang hasil kerja seorang pegawai di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Pane & Fatmawati dalam (Arnia & Zhafira, 2023).

Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa koefisien regresi perilaku *Cyberloafing* dapat di artikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diperoleh nilai t hitung sebesar 3,081 dan nilai t tabel sebesar 1,979. Nilai signifikansinya (Sig.) adalah $0,003 < 0,05$. Sehingga H_2 diterima yang artinya variabel perilaku *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sao & Chandak et al., 2020), sebagian besar karyawan melakukan kegiatan *Cyberloafing* untuk memperoleh kemampuan, mengembangkan diri, beristirahat, mempelajari skill baru dan memulihkan diri dari pekerjaannya. Lim & Chen dalam (Wahyuni, Irfani, & Mariana, 2020) menyatakan bahwa perilaku *Cyberloafing* pegawai dapat dilihat dari penggunaan akses internet ditempat kerja untuk keperluan pribadi selama jam kerja dan menghabiskan rata-rata 51 menit per hari untuk *Cyberloafing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) dan Perilaku *Cyberloafing* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa bahwa nilai F Hitung untuk variabel komitmen organisasi (X_1), dan perilaku cyberloafing (X_2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 56,223 dengan nilai sig. sebesar 0,001. Penelitian ini F hitung ($56,223$) $> F$ tabel ($3,07$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya ada pengaruh komitmen organisasi dan perilaku cyberloafing secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti. kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi (X_1), dan perilaku cyberloafing (X_2), sebesar 47,4%, sedangkan sisanya 52,6% faktor-faktor lain yang tidak

masuk dalam penelitian ini.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Menurut pengamatan peneliti, jawaban kuesioner masih tidak konsisten karena responden cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada. Peneliti dapat mengantisipasi hal ini dengan mendampingi dan mengawasi responden saat mereka memilih jawaban agar mereka tetap fokus pada pernyataan yang ada. Tulisan ini tidak dapat diandalkan di masa depan karena keterbatasan pengetahuan penulis tentang proses pembuatan dan penyusunannya.

6. Kesimpulan

Komitmen Organisasi di peroleh nilai persamaan regresi $Y = 20,332 + 0,745 (X1)$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,680 yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan arah hubungan positif. Uji hipotesis yang peroleh yaitu t hitung $>$ t tabel ($10,442 > 1,979$) . Dengan demikian maka dapat disimpulkan H_{a1} di terima dan H_0 di tolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Perilaku *Cyberloafing* diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 46,120 + 0,160 (X2)$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,265 yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah dengan arah hubungan positif. Uji hipotesis di peroleh t hitung $>$ t tabel ($3,081 > 1,979$) . Dengan demikian maka dapat disimpulkan H_{a2} di terima dan H_0 di tolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, Komitmen Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing* di peroleh persamaan regresi $Y = 19,401 + 0,717 (X1) + 0,064 (X2)$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat di peroleh sebesar 0,688 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat dengan arah hubungan positif. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,474 atau sebesar 47,4% sedangkan sisanya sebesar 52,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh f hitung $>$ f tabel ($56,223 > 3,07$). Dengan demikian dapat di simpulkan H_{a3} di terima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Azhar, I. (t.t.). ANALISIS PRILAKU ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENDIDIKAN.
- Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2022a). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 9(2), 56. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v9i2.34074>
- Sao*, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8(5), 1509–1515. <https://doi.org/10.35940/ijrte.F4832.018520>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD. Bandung: Alfabeta