

Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta

Desnirita¹, Anjariska Puriatna Sari²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, desnirita@stie-yai.ac.id

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, anjar.riska2@gmail.com

Corresponding Author: desnirita@stie-yai.ac.id

Info Artikel	Abstrak
Diterima, 23-03-2022 Direvisi, 04-04-2022 Dipublikasi, 10-04-2022	Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah terdapat pengaruh dari Beban Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwidaya World Wide cabang wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan data primer dengan sampel penelitian ini adalah sebanyak 83 responden yang dimana karyawan pada perusahaan PT Dwidaya World Wide cabang wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diolah dengan menggunakan aplikasi program Smart PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara variabel beban kerja dan variabel perilaku cyberloafing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Cyberloafing	Abstract <i>This research aims to empirically test whether there is an influence of Cyberloafing Workload and Behavior on Employee Performance at PT Dwidaya World Wide branch of DKI Jakarta. The study used primary data with sample of this study was as many as 83 respondents who were employees at the company PT Dwidaya World Wide branch of DKI Jakarta. This research uses quantitative methods that are processed using smart PLS applications. The results of this study showed that workload and cyberloafing behavior variables had a significant effect on employee performance.</i>
Keywords: Employee Performance, Workload, Cyberloafing	

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah hal terpenting dalam suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik demi mewujudkannya tujuan perusahaan. Manusia adalah aset utama dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan suatu visi dan misi perusahaan, karena manusia lah yang dapat berinovasi dan mengembangkan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia harus bisa dikelola dan dimanfaatkan dengan secara seimbang dan manusiawi agar tercipta kinerja yang baik. Kinerja yang baik ditimbulkan oleh manusia agar bisa mewujudkan visi dan misi atau tujuan perusahaan. Dengan adanya kemajuan teknologi seperti internet maka manusia juga harus bisa menyesuaikan diri dengan kewajiban, kondisi, dan beban kerja.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hendrayanti, 2010:16). Pegawai sering kali diharuskan untuk menyelesaikan kewajiban untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga pegawai bisa merasa terbebani untuk menyelesaikan tugasnya. Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menyebabkan kelelahan, perasaan bosan, dan berkurangnya performa kinerja yang baik bagi

perusahaan. Kondisi pekerjaan, aspek waktu yang digunakan, standar pekerjaan, dan target yang harus dicapai menjadikan indikator terjadinya beban kerja.

Internet merupakan salah satu bukti nyata perkembangan teknologi. Melalui internet manusia bisa berkomunikasi dan berjumpa satu sama lain dengan mudah. Di masa era ini internet sudah menjadi kebutuhan untuk manusia karena telah memenuhi hampir seluruh ruang lingkup kehidupan manusia. Keberadaan internet menjadikan semua hal mudah ditemui atau di akses, sehingga kita tidak lagi mengalami kesulitan dalam mencari informasi seputar yang dibutuhkan. Internet merupakan komunikasi jaringan komunikasi global yang dimana menghubungkan seluruh komputer di dunia walaupun perlu adanya beberapa sistem operasi dan mesin (Ahmadi dan Hermaawan, 2013:68). Pelayanan yang diberikan oleh internet seperti pelayanan informasi, hiburan, bisnis, komunikasi, dan pendidikan.

Menurut Sekretaris Jendral Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indoseia (APJII) (Henri Kasyfi Soemartono, 2019), menyatakan bahwa populasi di Indonesia pada tahun 2019 berjumlah 266,9 juta orang, dan diperkirakan pengguna internet Indonesia sebanyak 196.7 juta pengguna. Yang mana para pegawai negeri maupun pegawai swasta saat ini merupakan pengguna internet aktif, komputer dan internet sudah menjadi kebutuhan penting bagi setiap pegawai dan pekerjaan. Dengan adanya internet pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif. Kemajuan teknologi seperti internet bisa menambah wawasan para pegawai, dapat meningkatkan kreativitas dan meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut (Hasibuan, 2016:94), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilandasi oleh keterampilan, pengalaman, keikhlasan dan ketepatan waktu. Kinerja merupakan tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010:7). Kinerja yang baik harus bisa dicapai oleh setiap pegawai agar melampaui hasil kerja yang diinginkan, memberikan layanan yang terbaik, berkontribusi yang baik untuk perusahaan, disiplin dan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Menurut (Robbins, 2016:260), indikator pengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 yaitu: pertama adalah kualitas kerja yang dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua adalah kuantitas seperti jumlah siklus aktivitas yang di hasilkan atau diselesaikan. Ketiga adalah efektifitas dalam melaksanakan tugasnya. Keempat adalah kemandirian karyawan dalam menjalankan tugasnya seperti apakah karyawan bisa mengatasi masalah yang ada dan bisa bekerja tanpa adanya perintah dari atasan. Selain itu, ketepatan waktu yang dilihat dari tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Jika kinerja karyawan memuaskan juga bisa menjadi salah satu faktor untuk mengembangkan diri bagi karyawan.

Internet tidak hanya memberikan dampak yang positif dalam dunia pekerjaan, namun juga bisa menimbulkan dampak negatif khususnya pada pegawai. Hiburan juga dapat ditemukan di internet seperti sosial media, browsing, market place, dan game online. Dengan adanya hal tersebut membuat pegawai bisa menggunakan internet untuk kegiatan pribadi pada waktu jam kerja, yang seharusnya waktu jam kerja bisa digunakan mengakses internet untuk kepentingan pekerjaan. Pegawai bisa melalaikan kewajiban dalam tugas pekerjaannya jika terlalu sering mengakses internet untuk keperluan personal. Pekerjaan yang terbengkalai bisa mempengaruhi tujuan suatu perusahaan tidak terealisasi. Penggunaan email dan internet organisasi tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja biasa disebut *cyberloafing*

(Blanchard dan Henle, 2008).

PT. Dwidaya World Wide adalah perusahaan yang berjalan di bidang Travel Agent yang dipercaya sebagai travel agensi terbesar di Indonesia. Produk dan layanan yang diberikan oleh PT. Dwidaya World Wide adalah berupa tiket pesawat, tiket kereta, reservasi hotel, program liburan, dokumen perjalanan, asuransi perjalanan, Car Rental, *Meetings Incentives Conferencing Exhibitions (MICE)*, dan Layanan Airport.

Peneliti sudah melakukan survey dengan observasi dan wawancara, bahwa pegawai di PT. Dwidaya World Wide Cabang wilayah DKI Jakarta mengalami beban kerja yang cukup tinggi karena adanya target yang tinggi harus dicapai setiap bulannya, kapasistas yang terlalu ramai sehingga mengalami jam kerja yang berlebih, menyelesaikan masalah dalam tingkat kesulitan tinggi sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, dan melayani customer yang dimana pegawai harus memahami karakter dan kebutuhan setiap customer serta mengatasi masalah jika terjadinya complain. Selain itu, pegawai merasa kelelahan dan merasa bosan karena tanggung jawabnya yang tinggi. Pegawai bisa saja melakukan perilaku *cyberlaofing* karena pegawai yang sudah merasa terbebani atau merasa bosan dengan tugasnya sehingga mengakses internet untuk keperluan personal dengan tujuan agar bisa berpaling sejenak dari tugasnya.

Dari hasil melakukan observasi sekitar dan melakukan wawancara di perusahaan tersebut bahwa disela waktu jam kerja masih ada pegawai yang sedang mengakses internet untuk kegiatan personal diluar kepentingan pekerjaan. PT. Dwidaya World Wide sudah menggunakan sistem yang terkomputerisasi dan terkoneksi dengan internet di setiap prosedur pekerjaannya. sehingga peneliti memilih PT. Dwidya World Wide sebagai objek penelitiannya. Dengan keuntungan setiap pekerjaannya yang terkoneksi dengan internet, berharap karyawan dapat menggunakannya dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan kewajibannya dan bisa lebih fokus dan melihat adanya indikasi bahwa karyan juga mengalami beban kerja. Berikut tabel aktivitas penggunaan internet pada karyawan PT. Dwidaya World Wide pada jam kerja.



Gambar 1. Aktivitas Penggunaan Internet

Menurut data yang diperoleh dari peneliti dengan melakukan observasi dan wawancara yang hasilnya adalah karyawan seringkali mengakses internet diluar pekerjaan pada waktu jam kerja, diantaranya melakukan aktivitas pesan atau chat online, mengunjungi situs berita, dan

situs hiburan (Sosial media, belanja online, game, menonton video atau film, dan browsing). Dalam hal ini di khawatirkan karyawan menjelajahi web yang tidak tepat pada saat jam kerja, sehingga bisa menyebabkan pekerjaan yang terbengkalai atau berpengaruh pada hasil kerja yang kurang baik nantinya. Berdasarkan uraian yang telah di paparkan di atas, bahwa faktor-faktor dari beban kerja dan perilaku *cyberloafing* apakah memiliki pengaruh terhadap peforma kinerja karyawan. Sehingga penulis berinisiatif untuk menulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dwidaya World Wide Cabang Wilayah Dki Jakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010), beban kerja ialah suatu sekumpulan atau beberapa aktivitas yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:21), analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam penentuan jam kerja pekerjaan dan penggunaan yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu yang ditentukan. Menurut Permandagri (2008), beban kerja adalah suatu pekerjaan yang harus dijalankan oleh jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil dari volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan paparan diatas tentang pengertian beban kerja, bahwa penulis dapat menyimpulkan pengertian beban kerja merupakan bagaimana kapasitas pekerja dalam menghadapi suatu pekerjaan dan bagaimana pekerja menyelesaikan tugas-tugasnya dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dengan waktu atau batasan yang dimiliki oleh pekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat memberi pengaruh pada lingkungan kerja, seperti jika kemampuan karyawan lebih besar daripada tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan rasa bosan, sedangkan bila kemampuan karyawan lebih kecil daripada tuntutan pekerjaan, maka pekerja akan merasa kelelahan yang berlebih. Kelebihan beban kerja juga bisa menimbulkan stress kerja pada setiap pekerja, sehingga bisa memicu pegawai melakukan hal yang menyimpang untuk berpaling sejenak dari tugas-tugasnya. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan bagi organisasi maupun individu agar tidak menghambat tanggung jawabnya serta tujuan suatu organisasi.

Menurut Soleman (2011:85), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja yakni sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal, faktor ini berasal dari luar pekerja adalah sebagai berikut:
 - a. Tugas (Task) : Tugas yang dimaksud adalah bersifat fisik seperti tata ruangtempat kerja, kondisi ruang kerja, lingkungan kerja, sikap kerja, stasiun kerja, cara angkut, serta beban yang dijalankan. Adapun tugas bersifat mental seperti tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi, dan lainnya.
 - b. Organisasi Kerja : bisa meliputi lama waktu jam kerja, waktu istirahat, pembagian shift kerja, sistem kerja dan lainnya.
 - c. Lingkungan Kerja : lingkungan juga bisa menimbulkan adanya beban tambahan seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan psikologis.
2. Faktor Internal faktor ini berasal dari dalam tubuh akibat dari beban kerja eksternal yang dirasakan sehingga menimbulkan rasa stress kerja, hal ini meliputi faktor somatic yaitu

umur, jenis kelamin, kesehatan, kondisi, gizi, ukuran tubuh, dan sebagainya. Ada pula dari faktor psikis yakni persepsi, motivasi, kepuasan, keinginan, kepercayaan, dan lainnya.

Menurut penelitian Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Cyberloafing

Menurut Askew (2012), cyberloafing adalah kegiatan yang dapat terjadi ketika pekerja menggunakan berbagai fasilitas seperti komputer, laptop, tablet dan handphone untuk aktivitas non destruktif yang mana supervisor tidak menganggap bahwa perilaku tersebut berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Blanchard dan Henle (2008), cyberloafing merupakan aktivitas mengakses internet atau email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada waktu jam kerja. Sedangkan pendapat dari Herdiati (2015), cyberloafing dapat diartikan sebagai penggunaan internet untuk keperluan pribadi pada waktu jam kerja dengan menggunakan internet organisasi. Menurut Lim (2002), *cyberloafing* merupakan tindakan sukarela karyawan dalam mengakses internet untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan pada waktu jam kerja. Menurut Lim dan Teo (2005), bahwa kegiatan disebut sebagai bentuk kegiatan yang menyimpang karena adanya aktivitas browsing internet dan aktivitas penggunaan email untuk kegiatan pribadi pada jam kerja merupakan kegiatan yang tidak produktif dalam waktu dan bisa menghambat karyawan dalam penyelesaian tuntutan pekerjaannya. Menurut Anadarajan dan Simmers (2004), perilaku cyberloafing sama saja dikatakan sebagai perilaku pernggunaan jaringan personal pada jam kerja atau biasa disebut personal web usage at work, yang dimana karyawan secara sengaja melakukan perilaku online web selama jam kerja dengan menggunakan jaringan atau server perusahaan, komputer dan waktu karyawan untuk aktivitasnya selain dari kegiatan pekerjaan yang telah ditentukan.

Dari paparan pengertian cyberloafing diatas, penulis bisa menyimpulkan bahwa cyberloafing merupakan kegiatan karyawan dalam mengakses internet untuk browsing, beremail dan kegiatan web online lainnya dengan menggunakan jaringan perusahaan maupun personal untuk kepentingan diluar pekerjaan pada waktu jam kerja.

Pendapat dari Lim dan Chen (2002), terdapat dua perilaku yang melakukan cyberloafing yaitu browsing activities dan emailing activities. Browsing activities ini kegiatan yang dilakukan karyawan untuk mengunjungi situs-situs yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya di waktu jam kerja, biasanya situs yang dikunjungi seperti situs berita, belanja online, olahraga, sosial media, bahkan situs dewasa dan situs lainnya. Emailing activities ialah kegiatan yang mencakupi untuk menerima, membaca dan membalas email pribadi untuk kebutuhan personal di waktu jam kerja. Sedangkan, menurut Li dan Chung (dalam Tarigan, 2015), cybrloafing dibagi menjadi empat jenis yaitu, Pertama aktivitas Sosial aktivitas ini mencakupi pelaku menggunakan internet untuk berkomunikasi dan juga untuk mengakses sosial media dengan tujuan untuk berekspresi di sosial media atau blog mereka via Twitter, Facebook, Instagram, dan lain-lain. Kedua, aktivitas informasi, aktivitas ini mencakupi pelaku menggunakan internet untuk mengakses situs-situs berita agar mendapatkan informasi terkini. Contoh situs-situs berita seperti Detik.com, CNN, Tempo, Okezone, Tribunnews, Kompasiana, Republika dan lain-lain. Ketiga aktivitas kenikmatan, aktivitas ini adalah aktivitas yang memberikan hiburan kepada pelaku pengguna internet. Mereka menggunakan

internet untuk mengakses game online, mengunduh musik atau film, menonton situs video seperti youtube, dan lain-lain hanya untuk tujuan kesenangan saja bagi mereka. Keempat, aktivitas emosi virtual ,aktivitas ini juga merupakan bagian dari aktivitas online yang mencakupi penggunaan internet untuk berjudi online dan berkencan secara online.

Menurut Blanchard dan Henle (2008), cyberloafing dibagi menjadi dua aktivitas yaitu Minor cyberloafing kegiatan mengirim dan menerima email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja. Contoh dari minor cyberloafing seperti beremail pribadi, mengunjungi berbagai situs-situs belanja online, olahraga, berita, dan jejaring sosial media. Dan serious cyberloafing kegiatan penggunaan internet seperti membuka situs dewasa dan bermain game online pada saat jam kerja. Serious cyberloafing merupakan perilaku pengguna internet yang berbahaya, karena kegiatan tersebut dapat melanggar norma instansi dan memiliki potensi ilegal bagi perusahaan.

Menurut Ozler dan Polat (2012), ada tiga faktor yang dapat menimbulkan perilaku cyberloafing, yaitu:

1. Faktor Individual, yang bisa memicu antara lain sikap, sifat pribadi yang meliputi loneliness, self control, shyness, dan locus of control, keinginan untuk terlibat, faktor demografis, kode etik personal, dan norma sosial.
2. Faktor Organisasi, faktor ini dapat menentukan kecenderungan para karyawan melakukan cyberloafing seperti pembatasan mengakses internet, hasil yang diharapkan, dukungan secara manajerial, sikap kerja karyawan, karakteristik pekerjaan yang karyawan lakukan, serta pandangan rekan kerja tentang norma-norma cyberloafing.
3. Faktor Situasional, menurut Weatherbee (2010), penyimpangan internet biasanya terjadi jika karyawan memiliki akses internet ditempat kerja dan hal inilah dipengaruhi faktor situasional yang memediasi perilaku ini. Salah satu contohnya adalah kedekatan jarak antara bawahan dan atasan dilingkungan kantor bisa saja mempengaruhi perilaku cyberloafing. Namun, perilaku ini juga dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kontrol organisasi yang berlaku. Jika adanya penetapan kebijakan formal dari instansi serta sanksi atas perilaku cyberloafing bisa menjadi upaya untuk mengurangi perilaku cyberloafing.

Menurut Rika Wahyuni et al (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:94), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan dilandasi keterampilan, pengalaman, keikhlasan dan ketepatan waktu. Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil dari karyawan yang menyelesaikan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83), kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seseorang atau sekelompok orang di suatu perusahaan yang sesuai dengan kekuatan dan tanggung jawabnya masing-masing di tempat kerja dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Moeherton (2012), kinerja atau performance merupakan gambaran perihal tentang tingkat pencapaian seseorang pada pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkannya sasaran,

tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituang melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah keahlian seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan kemauan dan kesungguhannya yang bisa mencapai atau melampaui kesempurnaan tujuan suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya dan sesuai hasil yang diharapkan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:14), bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah, pertama, faktor individu terkait dalam sifat-sifat personal faktor individual dapat dikategorikan kedalam faktor internal, seperti kemampuan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan integritas yang tinggi, latar belakang karyawan, dan demografi. Faktor ini juga bisa mempengaruhi karyawan melakukan cyberloafing, seperti mencakup kemampuan dan sikap pegawai dalam menggunakan internet, kebiasaan dan kecanduan karyawan menggunakan internet, dan faktor demografis maupun sifat personal pegawai (Ozler & Polat, 2012). Profesionalisme dalam bekerja bisa mewakili faktor internal. Kedua, faktor lingkungan kerja organisasi yang terkait dalam faktor ini seperti otoritas yang memadai, target pencapaian kerja yang menantang, komunikasi yang dijalin secara efektif, hubungan kerja yang harmonis, dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang cukup memadai. Faktor ini dapat menimbulkan beban kerja atau stress kerja berlebih jika karyawan tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan atau kapasitas pekerjaan yang tinggi. Menurut Soleman (2011:85), bahwa faktor ini dapat terpengaruh karena adanya beban kerja seperti, Lingkungan Kerja yang bisa memberikan beban tambahan seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan psikologis. Serta, organisasi kerja yang bisa meliputi lama waktu jam kerja, waktu istirahat, pembagian shift kerja, sistem kerja dan lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 83 responden. Teknik yang digunakan ialah random sampling. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden PT. Dwidaya World Wide cabang wilayah DKI Jakarta, sehingga data yang sudah terkumpul dapat diolah oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan metode analisis evaluasi pengukuran model (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*Inner Model*), . Aplikasi program yang digunakan untuk mengolah data adalah software Smart PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Tabel 1. *Outer Loading*

	Beban Kerja	Cyberloafing	Kinerja Karyawan
BK1	0,704		
BK2	0,859		
BK3	0,923		
BK4	0,878		
BK5	0,896		

BK6	0,782	
BK7	0,861	
BK8	0,776	
C2	0,836	
C3	0,756	
C4	0,741	
C5	0,805	
C7	0,763	
C8	0,768	
Y1		0,759
Y2		0,861
Y3		0,878
Y4		0,891
Y5		0,852
Y6		0,909
Y7		0,84
Y8		0,798
Y9		0,895
Y10		0,773
Y11		0,884
Y13		0,708

Sumber: olah data 2022

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Beban Kerja	0,939	0,964	0,949	0,702
Cyberloafing	0,874	0,900	0,902	0,607
Kinerja Karyawan	0,962	0,981	0,966	0,705

Sumber: olah data 2022

Berdasarkan hasil uji diatas untuk seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki hasil nilai indikator dari konstruk beban kerja, cyberloafing, dan kinerja karyawan memiliki nilai $> 0,7$ dan hasil nilai untuk AVE memiliki hasil nilai $> 0,5$. maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi nilai standar dan dapat dikatakan valid.

b. Discriminant Validity

Tabel 3. Cross Loading

	Beban Kerja	Cyberloafing	Kinerja Karyawan
BK1	0,704	0,083	-0,171
BK2	0,859	-0,016	-0,204
BK3	0,923	0,101	-0,168
BK4	0,878	0,112	-0,129
BK5	0,896	0,123	-0,262
BK6	0,782	0,077	-0,086
BK7	0,861	0,065	-0,174

BK8	0,776	0,217	-0,178
C2	0,086	0,836	-0,265
C3	0,229	0,756	-0,314
C4	0,126	0,741	-0,158
C5	0,054	0,805	-0,31
C7	-0,046	0,763	-0,18
C8	0,004	0,768	-0,162
Y1	0,064	-0,246	0,759
Y10	-0,034	-0,106	0,773
Y11	-0,203	-0,182	0,884
Y13	-0,042	-0,088	0,708
Y2	-0,216	-0,278	0,861
Y3	-0,228	-0,345	0,878
Y4	-0,216	-0,267	0,891
Y5	-0,163	-0,271	0,852
Y6	-0,273	-0,367	0,909
Y7	-0,223	-0,228	0,84
Y8	-0,131	-0,305	0,798
Y9	-0,225	-0,279	0,895

Sumber: olah data 2022

Di dalam uji cross loading, setiap blok pada indikator memiliki nilai loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya. Berdasarkan hasil pada tabel 3 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, yang dimana blok indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi daripada indikator blok yang lainnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Beban Kerja	0,939	0,964	0,949
Cyberloafing	0,874	0,900	0,902
Kinerja Karyawan	0,962	0,981	0,966

Sumber: olah data 2022

Berdasarkan hasil uji diatas untuk seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki hasil nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A* dan untuk *Composite Reliability* > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang di uji valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

R-Square, F-Square, Predictive Relvance, Model Fit

Tabel 5. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,137	0,115

Sumber: olah data 2022

Hasil uji nilai R-square 0,137 sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja, dan cyberloafing berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 13,7%.

Tabel 6. F-Square

Beban Kerja	Cyberloafing	Kinerja Karyawan
Beban Kerja		0,039
Cyberloafing		0,103
Kinerja Karyawan		

Sumber: olah data, 2022

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki nilai f-square sebesar 0,039 dan cyberloafing sebesar 0,103 yang artinya konstruksi berpengaruh kecil.

Tabel 8. Model Fit

	Saturated Model	Estimated
SRMR	0,083	0,083
d_ULS	2,391	2,391
d_G	1,480	1,480
Chi-Square	555,097	555,097
NFI	0,745	0,745

Sumber: olah data, 2022

Hasil dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar $0,083 < 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa model fit sudah sesuai dengan standard yang di tentukan.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,186	-0,207	0,090	2,065	0,039
Cyberloafing -> Kinerja Karyawan	-0,299	-0,345	0,118	2,537	0,011

Sumber: olah data, 2022

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis diatas menyatakan bahwa beban kerja menunjukkan nilai t-statistik sebesar $2,065 > 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,039 < 0,05$ sehingga hipotesis dapat diterima. Pada variabel Cyberloafing menunjukkan nilai t-statistik sebesar $2,537 > 1,95$ dan nilai p-value sebesar $0,011$ sehingga hipotesis dapat diterima. Sebagaimana hasil hipotesis diatas menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,186 dan cyberloafing memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,299. Maka dapat disimpulkan beban kerja dan perilaku cyberloafing berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwidaya World Wide cabang wilayah DKI Jakarta, Diketahui nilai t statistik adalah 2,065 dan nilai p values $0,039 < 0,05$

yang artinya berpengaruh signifikan. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Antara beban kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh negatif, dengan semakin meningkatnya beban yang ditanggung oleh seorang karyawan maka itu akan berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini bisa disebabkan juga berdasarkan teori dan logika pada variabel beban kerja, karena adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga karyawan merasa kelelahan apabila target tidak tercapai. Selain itu, jobdesk yang selalu sama bisa menjadikan karyawan merasa bosan, karena selalu menyelesaikan jenis pekerjaan yang sama dan tidak ada pergantian jobdesk. Dan tidak adanya rotasi dalam karyawan, sehingga karyawan bisa merasa jenuh karena tidak menemukan hal atau suasana pekerjaan yang baru dan kinerja pun akan menurun.

2. Pada variabel cyberloafing terhadap kinerja karyawan PT. Dwidaya World Wide cabang wilayah DKI Jakarta. Diketahui nilai t statistik adalah 2,537 dan nilai p values $0,011 < 0,05$ yang artinya berpengaruh signifikan. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Antara perilaku cyberloafing terhadap kinerja terdapat pengaruh negatif, yang dimana semakin tinggi perilaku cyberloafing maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Dan sebaliknya, apabila perilaku cyberloafing semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan semakin meningkatnya perilaku cyberloafing maka itu akan berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini bisa disebabkan berdasarkan teori dan logika, karena karyawan masih menggunakan waktu kerja untuk mengakses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, rasa bosan dan kelelahan dalam bekerja juga bisa memicu karyawan untuk mengakses internet diluar pekerjaan pada jam kerja untuk menghilangkan rasa bosan, sehingga karyawan bisa menunda pekerjaan mendekati batas waktu yang telah ditentukan dan bisa beresiko.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu perilaku cyberloafing (X_2) lebih besar dengan nilai sebesar 2.503. Sedangkan pengaruh beban kerja (X_1) lebih kecil pengaruhnya dengan nilai sebesar 2.167.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti memiliki beberapa saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi:

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti berharap agar PT Dwidaya World Wide cabang wilayah DKI Jakarta agar dapat memperhatikan tingkat beban kerja karyawan, bagi atasan maupun bawahan. Serta diharapkan agar seluruh karyawan dapat mengontrol diri mengenai beban kerja yang dialami di lingkungan kerja tetap mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal. Perusahaan tempat karyawan bekerja juga diharapkan dapat memberi dukungan dan pengertian dalam batasan pekerjaan karyawan, serta memberikan arahan tentang pentingnya untuk selalu bekerja sama dan saling membantu satu sama lain, sehingga bisa menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan tidak merasa keberatan dengan tugasnya dan hasil optimal bagi karyawan. Diharapkan atasan dapat memperhatikan karyawan yang masih melakukan cyberloafing dan dapat memberikan peringatan serta arahan agar karyawan dapat menggunakan internet di jam kerja untuk mengakses internet berkaitan dengan pekerjaan dan hal yang positif agar dapat menciptakan kreatifitas. Karyawan juga diharapkan untuk lebih memperhatikan

penggunaan internet diluar pekerjaan di jam kerja agar dapat dikurangi, agar tetap tidak mengganggu kewajiban dikantor. Dan karyawan dapat mengelola untuk menggunakan internet untuk hal ke yang lebih positif untuk meningkatkan kreatifitasnya dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang baik dan inovatif.

2. Bagi Peneliti:

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya dengan metode atau objek penelitian yang berbeda dan ditambahkan dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S, R. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aminah, S. (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. *Jurnal Universitas Pattimura*, 5(2), 83-98. From <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/arika/article/view/487>
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). *Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19-39. doi:10.22219/jipt.v5i1.3882
- Askew, K. L. (2012). *The Relationship Between Cyberloafing And Task Performance And Examination Of The Theory Of Planned Behavior As A Model Of Cyberloafing*. *Jurnal Dissertation University of South Florida*. Retrieved July 10, 2012
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). *The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues*, 20(3).
- Coulter, M., & Robbins, S. P. (2016). *Management*. London: Perason Education.
- Departemen Dalam Negeri. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta*. Departemen Dalam Negeri, Jakarta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Flynn, N. (2008, February). *The ePolicy Institute*. From www.epolicyinstitute.com: <http://www.epolicyinstitute.com/2007-electronic-monitoring-surveillance-survey-article>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrayanti, E. (2010). *Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika RI. (2020). *Dirjen PPI: Survei Penetrasi Pengguna Internet di Indonesia Bagian Penting dari Transformasi Digital*. From www.kominfo.go.id: https://www.kominfo.go.id/content/detail/30653/dirjen-ppi-survei-penetrasi-pengguna-internet-di-indonesia-bagian-penting-dari-transformasi-digital/0/berita_satker
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih asa Sukses. Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya.
- Nyoman T, S. (2003). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: UIEU, diktat kuliah.
- O'Donnell, & Eggemeier. (1986). *Workload Assessment Methodology*. New York: Willey.

- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). CYBERLOAFING PHENOMENON IN ORGANIZATIONS: DETERMINANTS AND IMPACTS. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15. From <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijeveg/issue/26199/275855>
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. *Jurnal Manajemen*, 6(6). From <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/29949>
- Ramadhan, H. I., & Nurtjahjanti, H. (2017). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Cyberloafing Pada Karyawan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Diponegoro*. *Jurnal Empati*, 6 (1). From <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15222>
- Rolos, J. K., Sambu, S. A., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4). doi:10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27
- S.P Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sekaran, U. (2015). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(4). doi:10.36975/jeb.v8i4.5
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Thayabatan AR, M., & Santoso, H. (2019). *Internet dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan*. *Jurnal Psikologi*, 4(1). doi:10.22373/psikoislamedia.v4i1.6347
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). *Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pelaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi*. *Jurnal Psyche* 165, 13(2). doi:10.35134/jpsy165.v13i2.85
- Weatherbee, T. (2010). *Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy*. *Human Resource Management*, 20(1), 35-44. doi:10.1016/j.hrmr.2009.03.012
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.