

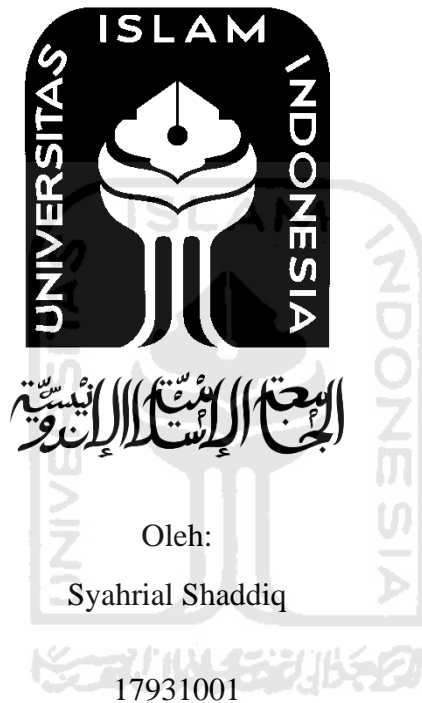
ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI *CYBERLOAFING* PADA INDUSTRI JASA

Disertasi

Program Doktor Ilmu Ekonomi

Jurusan Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



Oleh:

Syahrial Shaddiq

17931001

**PROGRAM DOKTOR
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2020**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN
UJIAN TERTUTUP DISERTASI

ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI *CYBERLOAFING* PADA INDUSTRI JASA

Oleh:

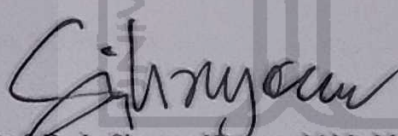
Syahrial Shaddiq
(17931001)

DISERTASI

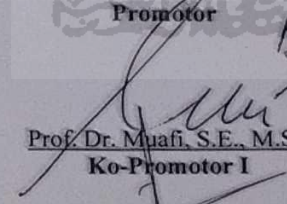
Telah Diperiksa dengan Cermat dan Dinyatakan Layak untuk Diajukan kepada Dewan Penguji Disertasi dalam Ujian Tertutup sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Doktor dalam Ilmu Ekonomi (Manajemen Sumber Daya Manusia) pada Program Doktor (S3) Ilmu Ekonomi Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta

Yogyakarta, September 2020

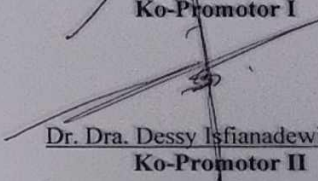
Susunan tim Promotor dan Ko-Promotor:


14/10/2020
Prof. Dr. Ir. Siswoyo Haryono, M.M., M.Pd.

Promotor


Acc. ujian 3 Okt '2020
Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.

Ko-Promotor I


Acc. Ujian 10 Oktober 2020
Dr. Dra. Dessy Isfianadewi, M.M.

Ko-Promotor II



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DISERTASI

ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI *CYBERLOAFING* PADA INDUSTRI JASA

Susunan tim Promotor dan Ko-Promotor:

Prof. Dr. Ir. Siswoyo Haryono, M.M., M.Pd. (Promotor)

Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si. (Ko-Promotor I)

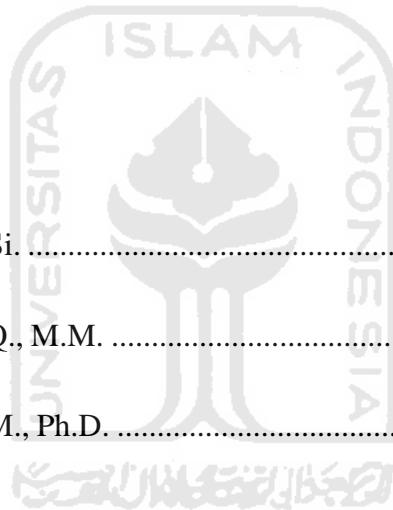
Dr. Dra. Dessy Isfianadewi, M.M. (Ko-Promotor II)

Susunan tim Penguji:

Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si. (Penguji I)

Dr. Drs. Zainal Mustafa E.Q., M.M. (Penguji II)

Drs. John Suprihanto, M.I.M., Ph.D. (Penguji III)



PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan barokah-Nya, serta Nabi Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam*, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi dengan judul “Anteseden dan Konsekuensi *Cybeloafing* pada Industri Jasa”. Disertasi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Doktor pada Program Studi S3 Ilmu Ekonomi (Manajemen Sumber Daya Manusia), Program Magister dan Doktor, Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE), Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta. Dalam melakukan penelitian dan penyusunan disertasi ini penulis telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Siswoyo Haryono, M.M., M.Pd. selaku Promotor yang senantiasa sabar, telaten, dan berkenan membimbing penulis dari awal sampai dengan penulis selesai mengerjakan disertasi
2. Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si. dan Dr. Dra. Dessy Isfinadewi, M.M. selaku Ko-Promotor I dan Ko-Promotor II yang senantiasa membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan ketulusan, serta memberikan ilmu dan bimbingan terbaik kepada penulis.
3. Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si. selaku Penguji I, Dr. Drs. Zainal Mustafa El Qadri, M.M. selaku Penguji II, dan Drs. John Suprihanto, M.I.M., Ph.D. selaku Penguji III yang telah memberikan koreksi, masukan, serta saran agar disertasi ini menjadi lebih baik.
4. Drs. Akhsyim Afandi, M.A.Ec., Ph.D. selaku Ketua Program Studi S3 Ilmu Ekonomi yang memberikan izin kepada penulis untuk belajar dan menimba ilmu di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
5. Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
6. Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
7. Dr. Drs. Zaenal Arifin, M.Si. dan Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Wakil Rektor II Bidang Sumber Daya dan Pengembangan Karir Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan rekomendasi untuk melanjutkan ke Program S3.

8. Seluruh Dosen Program Studi S3 Ilmu Ekonomi, Program Magister dan Doktor, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, yaitu Prof. Dr. Drs. Chairil Anwar, M.A., Prof. Dr. Teguh Prasetyo, S.H., M.H., Drs. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si., Ph.D., Drs. Achmad Sobirin, M.B.A., Ph.D., Ak., Drs. Fathul Himam, M.A., M.Psi., Ph.D., Dr. Drs. Sahabuddin Sidiq, M.A., Bapak Arif Hartono, S.E., M.HRM., Ph.D., dll. yang telah memberikan bekal ilmu terbaik kepada penulis.
9. Seluruh Civitas Akademika dan Tenaga Kependidikan Program Studi S3 Ilmu Ekonomi, Program Magister dan Doktor, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, yaitu Mbak Iin, Mbak Tatiek, Mbak Tika, Mbak Nunung, Mbak Ella, Pak Taufiq, Pak Teguh, Pak Dodo, Mas Indi, dll. yang telah membantu penulis dalam proses belajar selama di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
10. Orang tua penulis, yaitu Ayahanda Drs. Zulzanan dan Ibunda Marni yang telah mendukung dan memberikan semangat, motivasi, dan dukungan secara materil, sehingga penulis sudah sampai pada tahap akhir ini, serta kedua adik penulis, yaitu Azrul Azwar, S.T., M.Ling. dan M. Yusri Dzal Yahya, S.Pd. (cand).
11. Istri penulis, yaitu Kiki Rezki Aulia, S.ST., M.Kes. (cand) yang telah mendukung penuh dan memberikan motivasi agar segera menyelesaikan studi dengan tepat waktu dan memperoleh hasil terbaik.
12. Kolega penulis, yaitu Mas Syafiq Seff, S.Stat. dan Dr. (cand). Lalu Supardin, S.E., M.M. yang telah memberikan ilmu terbaik kepada penulis berkenaan dengan Statistika dan pengolahan data, serta Dr. (cand). Febi Junaidi, S.Pd., M.Pd. yang telah berkenan menjadi *Proofreader* Bahasa Indonesia untuk disertasi penulis.
13. Teman seperjuangan di Yogyakarta, yaitu Pak Anang, Pak Fadli, Pak Agung, M.B. Zaki, Mas Bahar, Mas Wawan, Habibie, Hanafi, Rossi, Rama, Munir, Ziad, Pasya, Atta, dkk.
14. *Digital Talent Scholarship* (DTS) dari Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemkominfo) Republik Indonesia yang telah memberikan beasiswa kepada penulis dalam bentuk pelatihan *big data*, terima kasih banyak atas kepercayaan yang diberikan.
15. Para teman seperjuangan di Program Doktor FBE UII Yogyakarta Angkatan 26.

Yogyakarta, 15 Oktober 2020

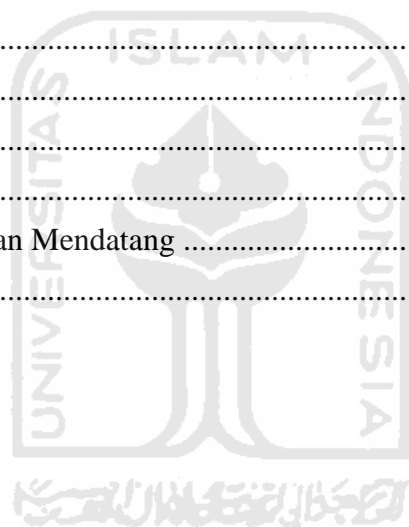


Syahrial Shaddiq

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Kesenjangan Penelitian	31
1.3. Perumusan Masalah.....	35
1.4. Pertanyaan Penelitian	36
1.5. Tujuan Penelitian.....	37
1.6. Manfaat Penelitian.....	37
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	39
2.1 Kajian Teori.....	39
2.1.1. Norma Deskriptif	39
2.1.2. Sikap <i>Cyberloafing</i>	41
2.1.3. Efikasi Diri Mengakses Web.....	42
2.1.4. <i>Cyberloafing</i>	47
2.1.5. Kelelahan	58
2.1.6. Kinerja SDM.....	61
2.1.7. <i>Grand Theory</i>	63
2.1.8. Antecedent <i>Cyberloafing</i>	64
2.1.9. Mediasi (<i>Intervening</i>).....	64
2.1.10. Konsekuensi <i>Cyberloafing</i>	66
2.1.11. <i>Bounding</i>	67
2.2. Penelitian Terdahulu.....	67
2.3. Kerangka Teori.....	71
2.3.1. Pengembangan Hipotesis	71
2.3.2. Kerangka Pemikiran Teoritik.....	83
BAB III METODE PENELITIAN	85
3.1. Prosedur dan Responden	85
3.2. Penentuan Lokasi	87
3.3. Jenis dan Sumber Data.	93

3.4. Variabel-variabel Penelitian.....	94
3.5. Metode Pengumpulan Data	96
3.6. Instrumen Penelitian.....	96
3.7. Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	100
3.8. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	100
3.9. Analisis Deskriptif.....	103
3.10. Analisis Inferensial.....	104
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	112
4.1. Gambaran Profil Responden	112
4.2. Gambaran Umum Responden	113
4.3. Analisis Deskriptif.....	114
4.4. Analisis Inferensial.....	129
4.5. Pembahasan	154
BAB V PENUTUP	190
5.1. Kesimpulan.....	190
5.2. Implikasi.....	193
5.3. Limitasi dan Agenda Penelitian Mendatang	200
DAFTAR PUSTAKA	204



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Revolusi Industri.....	17
Tabel 1.2. Kerugian Akibat <i>Cyberloafing</i>	26
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	65
Tabel 3.2. Lokasi Penelitian.....	87
Tabel 3.3. Tabel Pilihan dan Nilai Jawaban.....	94
Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen.....	95
Tabel 3.6. Instrumen Penelitian.....	96
Tabel 3.7. Kriteria <i>Goodness of Fit Test</i>	107
Tabel 3.10. Pengambilan Keputusan dalam Uji Signifikansi.....	108
Tabel 4.1. Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Jenis Kelamin.....	114
Tabel 4.2. Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Pendidikan.....	115
Tabel 4.3. Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Usia.....	117
Tabel 4.4. Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Sektor Kerja.....	119
Tabel 4.5. Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Masa Kerja.....	120
Tabel 4.6. Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Jam Kerja.....	122
Tabel 4.7. Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Pendapatan.....	124
Tabel 4.8. Kategori Jawaban.....	128
Tabel 4.9. Kategori Rata-rata Jawaban.....	128
Tabel 4.14. Hasil Uji Indeks <i>Goodness of Fit</i>	137
Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas	143
Tabel 4.17. Hasil Uji Validitas.....	147
Tabel 4.18. Hasil Uji Reliabilitas.....	148
Tabel 4.19. Hasil Pengujian Korelasi.....	150
Tabel 4.20. Hasil Pengujian Hipotesis.....	151
Tabel 4.21. Hasil Uji <i>Standardised Direct Effect</i>	152
Tabel 4.22. Hasil Uji <i>Standardised Indirect Effect</i>	152
Tabel 4.23. Hasil Uji <i>Total Effect</i>	153

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Anteseden <i>Cyberloafing</i> (TPB Asli).....	64
Gambar 2.2. Anteseden <i>Cyberloafing</i> (<i>Modified</i> TPB).....	64
Gambar 2.3. Konsekuensi <i>Cyberloafing</i>	67
Gambar 2.3.2. Kerangka Pemikiran Teoritik.....	83
Gambar 3.10. <i>Full Model</i> SEM Anteseden dan Konsekuensi <i>Cyberloafing</i>	100
Gambar 4.1. Grafik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Jenis Kelamin.....	114
Gambar 4.2. Grafik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Pendidikan.....	116
Gambar 4.3. Grafik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Usia.....	117
Gambar 4.4. Grafik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Sektor Kerja.....	119
Gambar 4.5. Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Masa Kerja.....	121
Gambar 4.6. Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Jam Kerja.....	122
Gambar 4.7. Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Pendapatan.....	124
Gambar 4.8. Pertanyaan Skrining 1 dalam E-Kuesioner.....	126
Gambar 4.9. Pertanyaan Skrining 1 dalam E-Kuesioner (Lanjutan).....	126
Gambar 4.10. Hasil Uji <i>Full Model</i> SEM Anteseden dan Konsekuensi <i>Cyberloafing</i>	130
Gambar 4.11. Hasil Pengujian CFA Mediasi <i>Cyberloafing</i>	132
Gambar 4.12. Hasil Pengujian CFA Konsekuensi <i>Cyberloafing</i>	133
Gambar 4.13. Hasil Uji <i>Full Model</i> SEM Anteseden dan Konsekuensi <i>Cyberloafing</i> (MI 1)....	135
Gambar 4.14. Hasil Uji <i>Full Model</i> SEM Anteseden dan Konsekuensi <i>Cyberloafing</i> (MI 2)....	136

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	L-1
Penyebaran Kuesioner Daring, Jawaban Responden, Hasil Penelitian, dll.....	L-8



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

1.1.1. Isu Teoritis

Berdasarkan tipologi dalam literatur yang berkenaan dengan perilaku menyimpang di tempat kerja, *cyberloafing* diklasifikasikan dalam kategori penyimpangan produktivitas di tempat kerja, di mana karyawan sengaja menghindari melakukan pekerjaan pada jam kerja (Lim, 2002). Di sisi lain, *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang bersifat rutin yang berpeluang mengancam keamanan (Luo, Xu, Xiao, & Xue, 2019). *Cyberloafing* juga sering dianggap sebagai jenis perilaku penarikan yang kontraproduktif (Andel *et al.*, 2019), maka tidak mengherankan jika perilaku ini (*cyberloafing*) lazim dan meningkat selama jam kerja, yakni pada waktu istirahat, di sekolah, dan juga di waktu luang orang (Korunovska & Spiekermann, 2019), sehingga beberapa organisasi mengambil tindakan untuk melarang penggunaan ponsel di kantor selama jam kerja (Abdullahi, Mohammed, & Otori, 2019).

Isu teoritis pertama dalam penelitian ini yaitu pentingnya untuk membahas *cyberloafing* secara komprehensif. Secara teoritis fenomena ini muncul di dunia sejak kemunculan perangkat elektronik dan media internet, dan istilah ini dicetuskan oleh Vivien Lim pada tahun 2002. *Cyberloafing* secara ringkas

merupakan aktivitas secara *online* (menggunakan *gadget* atau *smartphone*) dengan menggunakan akses internet perusahaan selama dalam jam kerja. Sementara itu, cara tersebut mirip dengan cara tradisional untuk bersikap malas, seperti: mengambil istirahat secara berlebihan, meninggalkan pekerjaan lebih awal, atau sengaja berjalan secara lambat, *cyberloafing* ternyata lebih berbahaya, dalam arti bahwa hal itu memungkinkan karyawan untuk berpura-pura rajin dan meningkatkan risiko keamanan (*security risk*) dan litigasi (proses penyelesaian permasalahan/perselisihan) bagi perusahaan (*company/firma*). Karyawan umumnya menggunakan internet selama jam kantor untuk fungsi pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti: bermain *game online*, menonton video, komunikasi pribadi, atau menjelajahi situs jejaring sosial (Lim, 2002).

Tempat kerja merupakan sebuah tempat dimana didalamnya terdapat proses interaksi manusia dengan sesama manusia (para karyawan), dikenal dengan istilah *human-computer interaction* (HCI), terjadi transfer ilmu antara atasan dan bawahan, dan sebagainya. Masuknya internet di segala lini (*internet of things*) dalam dunia kerja umumnya memiliki dua dampak, yakni dampak positif maupun dampak negatif. Dampak positifnya ialah peningkatan kecepatan komunikasi dalam organisasi, sedangkan dampak negatifnya ialah seperti melakukan kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan, namun tetap menggunakan fasilitas internet, seperti melakukan aktivitas membaca surat kabar *online* dan lain sebagainya (Doorn, 2011; Zoghbi, 2012; Andreassen & Torsheim, 2014).

Permasalahan yang lazim muncul di era revolusi industri 4.0 dewasa ini ialah menurunnya tingkat kinerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut, misalnya: dikarenakan seringnya karyawan melakukan aktivitas yang bersifat *online* (Doorn, 2011; Koay, Sooh, & Chew, 2017). Perilaku para karyawan yang melakukan aktivitas yang berhubungan dengan internet, bermain media sosial (medsos), seperti: *Facebook* (FB), *WhatsApp* (WA), *Instagram* (IG), dan lain sebagainya ditengarai dapat berpengaruh terhadap kinerja (*job performance*) sumber daya manusia (SDM), *job engagement* (keterlibatan kerja), serta dapat pula menyebabkan karyawan mengalami kelelahan (*exhaustion*) (Oravec, 2002; Doorn 2011; Jandhagi, 2015; Aghaz, 2016; Koay *et al.*, 2017).

Isu teoritis kedua dalam penelitian ini, yaitu pentingnya untuk mengkaji berbagai teori yang berhubungan dengan *cyberloafing* di industri 4.0. Dengan mengetahui dan mengeksplorasi berbagai teori tersebut, maka peneliti dapat berkontribusi pada ilmu pengetahuan (*contribute to knowledge*). *Cyberloafing* penting untuk diteliti karena pada *cyberloafing* terdapat cara paling umum bagi karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja, dan oleh karena itu merupakan titik intervensi yang potensial untuk meningkatkan produktivitas. Lokus penelitian *cyberloafing* tidak hanya pada upaya untuk menghilangkan *cyberloafing*. Dengan demikian, lokusnya seyogyanya pada pemahaman tentang *cyber* (siber), sehingga organisasi dapat mencapai keseimbangan (harmoni) antara produktivitas dan kebutuhan, serta kekhawatiran karyawan (de Lara, Tacoronte, & Ding, 2006).

Berbagai teori telah digunakan dalam penelitian sebelumnya (*previous reserach*) untuk mempelajari dan memahami anteseden dari *cyberloafing*, seperti: teori pencegahan umum (*theory of general deterrence*) (Schuessler, 2009; Ugrin & Pearson, 2013), teori pertukaran sosial (*theory of social exchange*) (Lim, 2002), teori pembelajaran sosial (*theory of social learning*) (Lim, 2005), teori pilihan rasional (*theory of rational choice*) (Scott, 2000; Li, 2014), teori aktivasi sifat (*theory of trait activation*) (Tett, 2003; Krishnan, 2010), teori perbatasan (*theory of border*) (Clark, 2002; Koay *et al.*, 2017), teori perilaku interpersonal (*theory of interpersonal behaviour/TIB*) (Moody & Siponen, 2013; Betts, Setterstrom, Pearson, & Totty, 2014), pengendalian diri dan teori umum kejahatan (*self-control and the general theory of crime*) (Restubog, Garcia, Toledano, Amarnani, Tolentino, & Tang, 2011), teori membatasi kerja/keluarga (*theory of work/family border*) (König & de la Guardia, 2014), teori kepribadian (*theory of pesonality*) (Everton, Mastrangelo, & Jolton, 2005), teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour/TPB*) (Ajzen, 1991; Seymour & Nadasen, 2007; Askew, Buckner, Taing, Ilie, Bauer, & Coovert, 2014), dan teori agensi (*theory of agency*) (Glassman Prosch & Shao, 2015).

Disamping itu, berikut merupakan beberapa penelitian yang mendukung terkait dengan anteseden dan konsekuensi dari *cyberloafing*: korelasi berbagai bentuk aktivitas dan perilaku *cyberloafing*, efek dari strategi koersif (pengendalian sosial) pada penyalahgunaan internet di tempat kerja, konstruk (variabel) multi-dimensi (anteseden dan konsekuen) *cyberloafing* dalam

kerangka teoritis, sikap kerja karyawan dan karakteristik organisasi sebagai prediktor *cyberloafing*, hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja tugas, *cyberloafing* di tempat kerja, fenomena *cyberloafing* dalam organisasi, kehilangan waktu tidur akibat *cyberloafing*, efek dari sanksi dan stigma terhadap *cyberloafing*, *cyberloafing* dan peran teori perilaku terencana, penjelasan *cyberloafing* melalui integrasi teoritis, anteseden dari *cyberloafing* pada sebuah studi kasus, manajemen *cyberloafing* dalam sebuah organisasi, *cyberloafing* dan *job burnout* (kelelahan kerja), anteseden dan konsekuen dalam industri teknologi informasi dan komunikasi di Malaysia, dan *cyberloafing* sebagai respons di tempat kerja (Blanchard & Henle, 2008; Zoghbi, Manrique, & de Lara, 2009; Doorn, 2011; Liberman, Seidman, Mckenna, & Buffardi, 2011; Askew, 2012; Lim & Chen, 2012; Ozler & Polat, 2012; Wagner, Barnes, Lim, & Ferris, 2012; Ugrin, 2013; Askew *et al.*, 2014; Betts, 2014; Sheikh, Atashgah, & Adibzadegan, 2015; Jandaghi, 2015; Aghaz & Sheikh, 2016; Koay *et al.*, 2017; Rahmah, 2018; Andel, Kessler, Pindek, Kleinman, & Spector, 2019).

Grand theory yakni teori perilaku terencana (TPB) menyatakan bahwa norma subjektif, sikap terhadap perilaku, dan kontrol perilaku yang dirasakan menyebabkan penyimpangan, seperti *cyberloafing* (Ajzen, 1991). Sebaliknya, teori pembelajaran sosial mengasumsikan bahwa belajar adalah proses kognitif yang terjadi melalui pengamatan norma yang ada dalam kelompok, serta melalui tindakan yang bermanfaat atau menghukum sebagai konsekuensinya (akibatnya). Teori dasar yang akan dibangun (kontribusi *knowledge*) berkenaan

dengan *cyberloafing*. Teori *gap* dengan fenomena *gap* berkenaan dengan kesenjangan teori yang berkaitan dengan *cyberloafing* di industri jasa dan fenomena tersebut terjadi di industri jasa yang berada di Indonesia. Dalam konteks *cyberloafing*, hal ini berarti bahwa norma dan kebijakan perusahaan yang ada dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Sejalan dengan ini, teori pencegahan umum mengklaim individu dapat ditahan dari tindakan yang tidak diinginkan dengan menggunakan tindakan pencegahan, seperti disinsentif dan sanksi yang kuat (Schuessler, 2009).

Hampir setengah dari sampel penelitian sebelumnya memiliki latar belakang teori yang kuat. Secara khusus, teori perilaku terencana (TPB), teori pembelajaran sosial, dan teori pencegahan umum sering berfungsi sebagai landasan (kerangka) konseptual untuk menemukan pendorong *cyberloafing*. Dalam beberapa kasus, lebih dari satu teori diterapkan. Dalam 26% penelitian, kerangka penelitian tidak berakar pada teori tertentu dan hipotesis terutama dibentuk berdasarkan penelitian sebelumnya (Weissenfeld, Abramova, & Krasnova, 2019).

Para peneliti sebelumnya telah mengajukan beberapa penjelasan berbeda tentang *cyberloafing*. Karyawan bersikap *cyberloafing*, ketika karyawan tersebut merasa bahwa perusahaan atau anggotanya telah memperlakukan karyawan dengan tidak adil. *Cyberloafing* adalah cara untuk membalas dendam, atau memulihkan keadilan, dalam perspektif ini (Lim, 2002). Mastrangelo beserta rekan-rekannya telah mengusulkan model *cyberloafing* ABCD, yang menyatakan bahwa *cyberloafing* dapat dipahami dengan melihat pengaruh

Access (Akses) ke komputer, *Breaks* (Istirahat) dari bekerja, *Climate* (Iklim), dan *individual Differences* (Perbedaan individu) (Mastrangelo, Everton, & Jolton, 2006).

Teori yang telah mengumpulkan dukungan paling besar dari komunitas *cyberloafing* adalah model ego deplesi (penipisan ego) regulasi diri (Wagner *et al.*, 2012). Dalam bentuk umumnya, model penipisan ego dari pengaturan diri yang menyatakan bahwa pengendalian diri, seperti: otot kelelahan (*exhaustion*) dengan penggunaan, tetapi akan pulih dengan istirahat (Oravec, 2002; Doorn, 2011; Wagner, 2012). Hal tersebut dapat diterapkan untuk *cyberloafing*, teori tersebut menyatakan bahwa ketika sumber daya kontrol diri seorang karyawan habis, maka karyawan akan terlibat dalam *cyberloafing* untuk memulihkan sumber daya kontrol diri (Wagner *et al.*, 2012). Teori tersebut telah diuji oleh tiga tim peneliti, ketiganya telah menemukan dukungan umum untuk teori (Prasad, Lim, & Chen, 2010; Restubog *et al.*, 2011; Wagner *et al.*, 2012). Hal tersebut juga konsisten dengan teori penipisan ego dan faktanya ialah bahwa variabel kepribadian pengaturan diri, seperti: impulsif (Everton, Mastrangelo, & Jolton, 2005), kontrol diri (Restubog *et al.*, 2011), dan kesadaran telah terlibat dalam *cyberloafing* (Jia, 2008).

Meskipun teori penipisan ego memiliki dukungan empiris yang kuat, teori ini tidak mungkin menjelaskan mengapa karyawan melakukan *cyberloafing*. Pertama, teori tersebut gagal menjelaskan pengaruh lingkungan yang tidak memberdayakan sumber daya, seperti: lingkungan kerja fisik dan norma sosial, yang telah ditetapkan sebagai prediktor *cyberloafing* (Ozler & Polat, 2012).

Kedua, teori penipisan ego tidak dapat menjelaskan mengapa karyawan masih melakukan *cyberloafing*, bahkan ketika karyawan sepenuhnya beristirahat. Oleh karena itu, untuk menjelaskan *cyberloafing* sepenuhnya diperlukan teori alternatif yang dapat mengatasi keterbatasan model penipisan (depleksi) ego dari aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* (Askew *et al.*, 2014; Wagner *et al.*, 2012; Reinecke, Hartmann, & Eden, 2014).

Setelah meninjau literatur sebetulnya, peneliti sebelumnya menemukan bahwa adopsi teori perilaku terencana (TPB) menjadi teori yang paling relevan untuk mendekati dan mempelajari *cyberloafing* (Askew *et al.*, 2014). Dalam investigasi penelitian sebelumnya, peneliti terdahulu berusaha mengidentifikasi dan menguji teori alternatif *cyberloafing*. Dimulai dari pemeriksaan definisi *cyberloafing* dan literatur tentang konstruk/variabel terkait, dan menyimpulkan bahwa TPB dapat menjadi teori yang valid berkenaan dengan *cyberloafing*. TPB, sebagaimana diterapkan pada *cyberloafing*, menyatakan bahwa *cyberloafing* disebabkan oleh tiga anteseden, yakni: norma sosial subjektif (norma deskriptif), sikap *cyberloafing*, dan efikasi diri (kepercayaan diri) mengakses web (internet), yang dimediasi melalui niat untuk terlibat dalam *cyberloafing* (Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015; Holguin, 2016).

Isu teoritis ketiga dalam penelitian ini, yaitu mengeksplorasi anteseden dan konsekuensi dari *cyberloafing* secara spesifik dan mendalam. Anteseden dan konsekuensi *cyberloafing* di industri 4.0 sangat penting dikupas dan dieksplorasi secara mendalam, karena hal tersebut akan berkontribusi pada ilmu pengetahuan (*contribute to knowledge*). Anteseden pertama dari *cyberloafing*

ialah norma deskriptif, norma deskriptif berkenaan dengan *theory of planned behaviour* (TPB) atau teori perilaku terencana yang menjadi dasar teori untuk melakukan pendekatan pada *cyberloafing* (Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015; Holguin, 2016). Teori perilaku terencana berpendapat bahwa beberapa anteseden perilaku adalah norma subjektif (yang didalamnya terdapat norma deskriptif dan preskriptif), persepsi kontrol perilaku, variabel yang secara konseptual dekat dengan konstruk (variabel) *self-efficacy* (Ajzen, 2011). Ada dua jenis norma yang luas: apa yang orang lain lakukan (norma deskriptif) dan apa yang dikatakan orang lain adalah perilaku yang dapat diterima (norma preskriptif) (Park & Smith, 2007).

Berkenaan dengan *cyberloafing*, norma preskriptif bermakna rekan kerja akan menyetujui karyawan berbuat aktivitas dan perilaku *cyberloafing*, sedangkan norma deskriptif bermakna rekan kerja dan pengawas melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* bersamaan dengan karyawan yang tengah melakukannya (Askew, Vandello, & Coovert, 2010). Secara ringkas, norma deskriptif ialah suatu norma yang hanya mendeskripsikan apa yang sebagian besar orang lakukan pada kondisi dan situasi tertentu. Mengingat kekuatan prediktif yang lebih besar dari norma-norma deskriptif atas norma-norma preskriptif. Oleh karena itu, peneliti terdahulu menganggap bahwa norma deskriptiflah yang menjadi kandidat kuat untuk variabel norma subjektif (Askew, 2009; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015).

Anteseden kedua dari *cyberloafing* ialah sikap *cyberloafing*, terkait dengan sikap *cyberloafing*, sikap *cyberloafing* merupakan perbuatan yang dilakukan

oleh karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja (Askew *et al.*, 2014). Secara hakikat, sikap memiliki perbedaan pengertian serta makna dengan perilaku. Sikap merupakan perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian, keyakinan, sedangkan perilaku merupakan tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan (KBBI, 2019). Disamping itu, cara lain untuk mengkonseptualisasikan kontrol perilaku yang dirasakan adalah *self-efficacy* karyawan untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* tanpa “ketahuan” oleh bos (pimpinan). Kemampuan yang dirasakan untuk menyembunyikan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* mengacu pada seberapa baik seorang karyawan dapat menyembunyikan aktivitas komputernya dari rekan kerja dan penyelia (pengawas/*supervisor*) (Askew, Coovert, Vandello, Taing, & Bauer, 2011).

Anteseden ketiga dari *cyberloafing* ialah efikasi diri (kepercayaan diri) mengakses web (internet). Berkenaan dengan keterampilan tersebut, yang ditentukan secara non-linear oleh dua variabel sebelumnya di atas (norma deskriptif dan sikap *cyberloafing*), “kepercayaan diri dalam mengakses web (internet)”. Kepercayaan diri dalam bernavigasi mengakses situs web (internet) sampai saat ini belum diperiksa secara mendalam oleh para peneliti *cyberloafing*, sehingga menimbulkan kesenjangan (*gaps*), tetapi konstruk (variabel) terkait dengan pemantauan perusahaan telah ditemukan dan hanya memiliki hubungan sederhana dengan *cyberloafing* (Mastrangelo *et al.*, 2006).

Disamping itu, salah satu cara untuk membuat konsep kontrol perilaku yang dirasakan adalah kepercayaan diri seseorang karyawan untuk bernavigasi ke

situs web favorit di tempat karyawan bekerja. Secara teori, keterampilan ini tergantung pada tiga faktor: menavigasi ke situs web melalui mesin pencari (yaitu: Yahoo, Google, dan sebagainya) atau kemampuan untuk menavigasi ke situs web yang diinginkan dengan mengetikkan *uniform resource locator* (URL); kemampuan untuk menghindari teknologi pemblokiran jika ada dengan menggunakan *server proxy* atau cara lain; dan ada atau tidaknya teknologi pemblokiran situs web di tempat kerja (Lieberman 2011; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Glassman, 2015). Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi untuk menyembunyikan kemampuan *cyberloafing* memiliki beberapa atau semua kondisi berikut: (a) dapat didengar atau dilihat, (b) bekerja dalam isolasi, (c) layar komputer tidak mudah dilihat, dan (d) aktivitas tidak dimonitor (Askew *et al.*, 2014).

Berbeda dengan *self-efficacy* akses situs web, kemampuan untuk menyembunyikan *cyberloafing* telah ditetapkan sebagai prediktor *cyberloafing* (Askew *et al.*, 2011). Oleh karena itu, beberapa peneliti menganggap bahwa kemampuan untuk menyembunyikan *cyberloafing* sebagai kandidat yang lebih kuat untuk variabel kontrol perilaku yang dirasakan (Lim & Theo, 2005; Blanchard & Henle, 2008; Askew *et al.*, 2014; Saidin, 2017; Koay, 2017).

Garis utama penalaran untuk mengidentifikasi TPB sebagai model potensial adalah: (a) perilaku penarikan (*withdrawal behaviour*) telah dimodelkan dengan sukses dengan TPB, (b) *cyberloafing* memenuhi definisi perilaku penarikan, yaitu: *cyberloafing* mengurangi jumlah waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja lebih sedikit daripada yang diharapkan oleh

organisasi, dan (c) karena itu, TPB cenderung menjadi teori yang berguna dalam mempelajari dan memahami *cyberloafing* (Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Sheikh, 2015; J-Ho, 2017; Soh, Koay, & Lim, 2018).

TPB sebagai model dan *grand theory* dari *cyberloafing* disusulkan dalam penelitian sebelumnya. Dalam usulan penelitian 1 (terdahulu), tujuannya adalah untuk memberikan tes awal teori TPB yang berkenaan dengan anteseden *cyberloafing*. Dalam usulan penelitian 2 (terdahulu), tujuannya adalah untuk memvalidasi silang hasil yang berkenaan dengan konsekuensi *cyberloafing* dari usulan penelitian 1 dan sampel yang mendekati mewakili populasi karyawan secara umum. Pada bagian berikutnya, peneliti akan berusaha menguraikan bukti bahwa TPB relevan sebagai model *cyberloafing*, dan mengeksplorasi kemungkinan variasi model (kerangka konseptual) baru yang diusulkan (Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Rana, Slade, Kitching, & Dwivedi, 2019).

Penelitian terdahulu mempertimbangkan jenis kelamin, usia, pendidikan, fungsi, sektor, pengalaman dalam perusahaan, serta pengalaman dalam fungsi dan jam kerja per minggu karyawan. Untuk beberapa demografi tersebut, penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa hal ini terkait dengan *cyberloafing* (yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pengalaman) (Doorn, 2011). Selain itu, dimensi-dimensi dalam *cyberloafing* tersebut ialah aktivitas dan perilaku/*behaviour* (Lim, 2002; Zoghbi, 2006; Doorn, 2011; Yasar & Yurdugül, 2013; Gökcearslan *et al.*, 2016).

Niat berperilaku merupakan keinginan karyawan untuk berperilaku menurut cara tertentu dalam rangka menggunakan, memiliki, atau bahkan membuang produk atau jasa (Mowen, 2002). Dikaitkan dengan *cyberloafing*, maka niat berperilaku ialah sebuah niatan untuk berperilaku *cyberloafing* di kantor yang dilakukan oleh karyawan pada jam kerja, sedangkan aktivitas merujuk pada aktivitas (kegiatan) karyawan yang melakukan *cyberloafing*.

Mediator pertama dan mediator kedua dari ialah *cyberloafing* dan kelelahan (*exhaustion*). Dalam konteks ini, *cyberloafing* dianggap sebagai perilaku pemulihan untuk mengisi daya (energi) kerja karyawan dan dengan demikian memiliki konsekuensi positif dan potensial pada kesejahteraan karyawan. Untuk aktivitas atau perilaku *cyberloafing* lainnya, tidak diketahui apakah hal ini dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kesejahteraan (Coker, 2011; Doorn, 2011; Jandhagi *et al.*, 2015; Gökcearslan, Mumcu, Haslam, & Cevik, 2016).

Konsekuensi dari *cyberloafing* ialah kinerja SDM (*job performance*). Kinerja SDM termasuk dalam konsekuensi kerja. Pengenalan komputer di tempat kerja telah menyebabkan kesulitan untuk menghubungkan upaya seorang karyawan dengan kinerja, seperti yang telah dibahas oleh Kidwell (2010). Di satu sisi, ketika kinerja dapat dengan mudah diukur dalam hal produksi unit, upaya dan kinerja dapat saling terkait untuk menemukan kinerja yang lebih rendah atau lebih tinggi (Doorn, 2011; Koay *et al.*, 2017). Disisi lain, *cyberloafing* juga didefinisikan sebagai penggunaan fasilitas berupa internet secara sukarela berkenaan dengan hal yang tidak terkait dengan pekerjaan yang

dilakukan karyawan di perusahaan, seperti: menyediakan e-mail saat bekerja (Blanchard & Henle, 2008). Selain itu, *cyberloafing* ini juga merupakan topik yang relatif baru dalam literatur ilmiah (Lim, 2002; Krishnan *et al.*, 2010; Doorn, 2011; Zoghbi, 2012; Gökcearslan *et al.*, 2016). Disamping itu, berikut merupakan kaitan kinerja SDM dalam Al-Qur'anul Karim:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan.” (Al-Ahqaf: 19).

Penelitian tentang *cyberloafing* sering menekankan konsekuensi negatif dari perilaku ini dalam hal ancaman keamanan dan penyimpangan aktivitas kerja (Bock, Shin, Liu & Sun, 2010). Konsekuensi positif dan potensial dari perilaku *cyberloafing* ini kurang diperhatikan. Kemungkinan konsekuensi positif dari *cyberloafing* adalah pengetahuan yang diperoleh yang dapat diterapkan dalam kegiatan terkait pekerjaan dan pemulihan dari kelelahan (*exhaustion*) disaat dalam pekerjaan (Oravec, 2002; Doorn, 2011; Wagner, 2012; Aghaz 2016; Sheikh, 2016).

Di era disrupsi saat ini banyak sekali kita menemui fenomena yang berkenaan dengan aktivitas dan perilaku karyawan dalam melakukan *cyberloafing*, baik di Barat seperti beberapa data yang termaktub pada paragraf sebelumnya maupun di Indonesia. Era disrupsi ialah era yang menyebabkan perubahan dalam segala lini tidak lagi berjalan secara linier, namun un-linier. Era disrupsi juga mempengaruhi lompatan kuantum dari semua sektor. Era

disrupsi pada akhirnya diprediksi juga akan berdampak pada pengurangan jumlah tenaga kerja manusia. Tenaga kerja manusia akan tergantikan oleh mesin (robot), dan sebagainya. Sebagai contoh dewasa ini, banyak tenaga kerja di *call centre* yang telah digantikan oleh mesin di era revolusi industri 4.0 (Schwab, 2016).

Secara teoritis, aktivitas dan perilaku karyawan yang melakukan kegiatan *cyberloafing* per hari kerja mencapai 2 jam (Andel *et al.*, 2019). Dalam satu minggu aktivitas dan perilaku karyawan yang melakukan kegiatan *cyberloafing* mencapai 12 jam, dan dalam satu bulan aktivitas dan perilaku karyawan yang melakukan kegiatan *cyberloafing* mencapai 48 jam. Tentu ini akan menyebabkan permasalahan bagi perusahaan, dikarenakan akan berdampak pada performa (kinerja SDM) perusahaan yang kian menurun, disebabkan oleh berbagai hal diatas. Dari latar belakang diatas, penting kiranya untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan, ditinjau dari anteseden dan konsekuensinya. Lebih lanjut, penelitian ini akan meneliti anteseden berkenaan dengan *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan beserta konsekuensi kerja maupun konsekuensi pribadi karyawan di era revolusi industri 4.0 di Indonesia. Dalam penelitian, merujuk pada data (pada Tabel 1.2.) bahwa perilaku *cyberloafing* dapat menghabiskan minimal 12 jam hingga 15 jam per minggu di tempat kerja, hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kinerja organisasinya. Memahami mengapa karyawan terlibat dalam *cyberloafing* dan bagaimana *cyberloafing* dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal ini terkait dengan

konsekuensi kerja karyawan terhadap organisasi, dan serta bagaimana karyawan dapat membantu manajer untuk mengambil tindakan yang adil dalam *cyberloafing* menjadi hal yang sangat penting untuk diteliti.

Oleh sebab itu, penelitian tentang *cyberloafing* dapat membantu praktik dengan menemukan sebab (anteseden) dan akibat (konsekuensi) dari *cyberloafing* di zaman sekarang dan mendatang, hal ini diharapkan akan bermanfaat bagi teori dengan memberikan lebih banyak pengetahuan baru ke dalam konstruk (variabel) *cyberloafing* dengan mempertimbangkan konstruk (variabel) multi-dimensi yang baru dalam kerangka konseptual, sehingga dalam proposal penelitian ini mem-*propose grand theory* berbasis “*modified TPB*”. *Modified TPB* merupakan teori perilaku terencana yang telah dimodifikasi, baik modifikasi pada bagian variabel (variabel) anteseden (independen/bebas/eksogen) yang terdiri dari norma deskriptif, sikap *cyberloafing*, dan efikasi diri mengakses web; variabel mediator yaitu *cyberloafing* dan kelelahan; serta variabel konsekuensi (dependen/terikat/endogen) yakni kinerja SDM (*job performance*). Alasan memilih *modified TPB* sebagai *grand theory* untuk penelitian ini ialah dikarenakan teori tersebut cocok/sesuai (*fit*) dengan fenomena (teoritis dan empiris) yang ada, dan *grand theory* ini telah merangkum teori utama yang menghubungkan kesemua variabel dalam penelitian yang akan dilakukan.

1.1.2. Isu Empiris

Selaras dengan kemajuan zaman yang ditandai dengan perkembangan sistem dan teknologi informasi (STI) di dunia industri, pendidikan, sosial, ekonomi sampai dengan saat ini yang telah memasuki era revolusi industri 4.0.

Era revolusi industri 4.0 ditandai munculnya *big data* (data raksasa), *internet of things* (IoT), dan *cyber-physical system* (CPS) (Sung, 2018). Skala dan luasnya revolusi teknologi di era revolusi industri 4.0 yang sedang berlangsung akan mengantarkan kita kepada perubahan ekonomi, sosial, dan budaya dengan proporsi yang sedemikian fenomenal, sehingga hampir mustahil untuk dibayangkan (Schwab, 2016). Namun demikian, dampak potensial dari revolusi industri keempat pada sektor ekonomi, bisnis, pemerintah dan negara, masyarakat dan individu lambat laun akan berdampak pada semua negara, termasuk Indonesia. Tabel 1.1. berikut merupakan transformasi revolusi industri 1.0 sampai dengan 4.0 yang dirangkum dari berbagai sumber.

Tabel 1.1. Revolusi Industri

No.	Revolusi Industri	Periode (tahun)	Ditandai dengan munculnya
1.	1.0 (Daene, 1979)	1789-1869	Mesin (tenaga) uap, mesin (tenaga) air, mekanisasi, teknologi mesin tenun, dan lain-lain (dll).
2.	2.0 (Mokyr, 1993)	1870-1968	Produksi/perakitan massal, energi listrik, energi kimia, <i>artificial intelligence</i> (AI), dll.
3.	3.0 (Greenwood, 1997)	1969-2010	Otomatisasi (otomasi), komputer, elektronika, teknologi informasi, sistem informasi, dll.
4.	4.0 (Fadilurrahman, Kurniawan, Ramadani, Misnasanti, & Shaddiq, 2019)	2011-sekarang	IoT, CPS, <i>big data</i> , <i>cloud computing</i> , <i>augmented reality</i> , <i>blockchain</i> , <i>cryptocurrency</i> , <i>deep learning</i> , <i>machine learning</i> , <i>bitcoin</i> , dll.

Sumber: Saene, 1979; Mkyr 1993; Greenwood, 1997; & Fadilurrahman *et al.*, 2019.

Isu empiris pertama dalam penelitian ini, yaitu mengeksplorasi perkembangan revolusi industri 1.0 sampai dengan 4.0, dan memposisikan

cyberloafing di industri 4.0 sebagai suatu fenomena empiris yang sangat sering terjadi dalam kehidupan nyata. Aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* secara empiris telah dilakukan oleh karyawan di tempat kerja, dan hal itu merupakan suatu hal yang ironi, karena pada saat bekerja, karyawan juga melakukan kegiatan *cyberloafing* (*multitasking*). Sejarah panjang mewarnai revolusi industri di dunia ini direpresentasikan melalui Tabel 1.1. diatas. Awalnya revolusi industri 1.0 terjadi di Britania Raya (Inggris) pada tahun 1789, revolusi industri 1.0 ditandai oleh ditemukannya mesin (tenaga) uap yang ditemukan oleh *Thomas Savery*, dan dilanjutkan penyempurnaannya oleh *Thomas Newcomen* dan *James Watt*, kemudian ditemukannya mesin (tenaga) air, teknologi mesin tenun, dan sebagainya (Daene, 1979). 81 tahun kemudian tepatnya pada tahun 1870, berkejolaklah revolusi industri kedua (revolusi teknologi), revolusi industri 2.0 ditandai dengan produksi/perakitan masal, energi (tenaga) listrik, energi (tenaga) kimia. Pada tahun 1950an diperkenalkanlah teknologi *artificial intelligence* (AI) yang dikembangkan oleh *Alan Turing*, seorang ilmuwan asal Britania Raya yang memiliki keahlian dibidang matematika, dan penemuan-penemuan lain terus berlanjut (Mokyr, 1993).

Sejarah berlanjut, 99 tahun kemudian tepatnya pada tahun 1969 revolusi industri ketiga muncul. Revolusi industri 3.0 ditandai oleh otomatisasi (otomasi), komputer, elektronika, teknologi informasi, sistem informasi, dan teknologi lainnya (Greenwood, 1997). 42 tahun kemudian, tepatnya pada tahun 2011 terjadilah revolusi industri keempat, awalnya terjadi di Jerman. Industri

4.0 merupakan istilah untuk industri di zaman sekarang (Zhou, Liu, & Zhou, 2015). Revolusi industri 4.0 telah kita rasakan dampaknya saat ini, semua orang dapat terhubung melalui internet (*interconnection-networking*), segala sesuatu (termasuk data dan informasi) sekarang sangat mudah kita dapatkan. Namun, teknologi yang berkembang sekarang mempunyai dilema tersendiri, yakni: mendekatkan yang jauh, dan menjauhkan yang dekat. Revolusi industri 4.0 ditandai dengan hadirnya IoT (internet untuk segala), CPS (sistem siber-fisik), *big data* (data raksasa), *cloud computing* (komputasi awan), *augmented reality*, *blockchain*, *cryptocurrency*, *deep learning* (pembelajaran yang mendalam), *machine learning* (pembelajaran mesin), *bitcoin*, dan lain-lain (Fadilurrahman *et al.*, 2019).

Di semua bidang, salah satu dampak terbesar diproyeksikan dari revolusi industri keempat yaitu akan dihasilkan dari satu kekuatan tunggal, yakni: pemberdayaan yang berkenaan dengan bagaimana pemerintah berhubungan dengan warganya; atau bagaimana kekuatan super berhubungan dengan negara-negara kecil; bagaimana perusahaan berhubungan dengan karyawan, pemegang saham, dan pelanggan (Schwab, 2016). Gangguan (disrupsi) yang akan terjadi pada revolusi industri keempat terhadap model-model di sektor ekonomi, sosial, dan politik yang ada saat ini mengharuskan para pelaku didalamnya mengakui bahwa pelaku merupakan bagian dari sistem tersebut dan terdistribusi, sehingga membutuhkan bentuk interaksi yang lebih kolaboratif untuk berhasil (Schwab, 2016).

Perkembangan revolusi industri beriringan pula dengan revolusi *human resource management information system* (HRIS) yang telah memasuki level ketiga, yakni *virtual learning* (VL). HRIS level pertama sampai dengan level ketiga secara berurutan adalah sebagai berikut: *artificial intelligence* (AI) untuk level pertama, *e-learning* (*electronic learning*) untuk level kedua, dan VL untuk level ketiga dalam industri 4.0 (Baygin, Yetis, Karakose, & Akin, 2016; Puncreobutr, 2016; Noe, 2017; Benešová, & Tupa, 2017). Disisi lain, masifnya penggunaan internet di tempat kerja yang ditandai oleh hadirnya IoT mempunyai dampak yang dapat dikategorikan dalam 2 sisi, yakni: sisi positif dan sisi negatif. Sisi positifnya internet dapat memperlancar pekerjaan, disisi negatifnya internet dapat menghambat pekerjaan. Internet telah merevolusi praktik di tempat kerja dan merupakan alat yang penting untuk komunikasi, penyebaran pengetahuan, dan akses global ke pasar (Anandarajan Simmers, & Igbaria, 2000).

Beberapa penelitian lain telah melaporkan bahwa karyawan menghabiskan rata-rata dua jam untuk melakukan *cyberloafing* harian (Gouveia, 2013). Bahkan, sekitar 60% dari waktu pembelian *online* dilakukan selama jam kantor dan sebagian besar pembelian *online* tersebut tidak terkait dengan pekerjaan (StaffMonitoring.com, 2015). Penggunaan internet yang tidak tepat selama jam kantor memiliki konsekuensi negatif serius bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Pertama, *cyberloafing* memiliki kontingensi mengurangi produktivitas pekerjaan (Young, 2001). Kedua, hal tersebut dapat mengakibatkan degradasi *bandwidth* jaringan internet dan kemacetan yang

menghambat produktivitas rekan kerja (Moody & Siponen, 2013). Ketiga, *cyberloafing* dapat meningkatkan risiko keamanan terhadap data perusahaan (Johnson & Indvik, 2004). Keempat, penggunaan internet pribadi menghadapkan organisasi pada kewajiban hukum yang tidak perlu, seperti: pencemaran nama baik, penyebaran informasi berbahaya, pelecehan seksual, dan mengunduh materi yang dilarang (perangkat lunak yang tidak sah atau tidak berlisensi) (Weatherbee, 2010).

Internet dapat dianalogikan sebagai pedang yang bermata dua, yang secara tidak sengaja membuka jalan baru bagi karyawan untuk bermalasan dengan terlibat secara curang dalam aktivitas *online* (dalam jaringan/daring) yang tidak terkait dengan pekerjaan (Jia, Jia, & Karau, 2013). Perilaku karyawan yang melakukan aktivitas (seperangkat perilaku) di tempat kerja, dimana karyawan terlibat dalam kegiatan yang dimediasi oleh perangkat elektronik (seperti: *smartphone*, *handphone*, *notebook*, *laptop*, dll yang terhubung dengan internet), namun kegiatan yang tengah dilakukan tersebut tidak berhubungan dengan pekerjaan disebut dengan *cyberloafing* (Lim, 2002).

Menurut data yang berhasil diperoleh, didapat data bahwa para karyawan di United States (US) sebanyak 34 juta karyawan melakukan kegiatan *cyberloafing* saat karyawan bekerja, sehingga menyebabkan produktivitas di perusahaan menurun sebesar 200,6 juta jam per minggu (Lim & Chen, 2009). Angka yang sangat fantastis, bagaimana pengaruh *cyberloafing* yang telah dilakukan oleh para karyawan ternyata dapat merugikan perusahaan. Meskipun dianggap sebagai praktik yang dapat diterima di tempat kerja (Ramayah, 2010),

karyawan mengakui *cyberloafing* sebagai perilaku yang salah secara moral (Ahmad & Jamaluddin, 2009).

Isu empiris kedua dalam penelitian ini yaitu penggunaan internet di tempat kerja terbilang cukup tinggi. Hal tersebut juga berdampak pada kerugian yang dialami perusahaan, dikarenakan karyawan bekerja dengan tidak optimal, sehingga berakibat pada produktivitas karyawan cenderung menurun. Penggunaan internet di tempat kerja yang terlalu ketat dapat berdampak negatif terhadap kepuasan karyawan dan keadilan yang dirasakan, serta dapat merusak retensi karyawan yang berbakat, sedangkan bersikap terlalu lunak sehubungan dengan penggunaan internet dapat memiliki efek negatif pada produktivitas (Case & Young, 2002). Diperkirakan \$759 miliar dolar hilang setiap tahun sebagai akibat dari *cyberloafing* karyawan (Martin, Brock, Buckley, & Ketchen, 2010). Bahaya-bahaya ini ada dan nyata; sebagai contoh: pemerintah Singapura berencana untuk memblokir pegawai negeri untuk mengakses internet melalui komputer kerja (*British Broadcasting Corporation (BBC)*, 2016).

Banyak perilaku perdagangan siber (maya), seperti: *browsing* web, sudah tidak asing bagi kebanyakan orang (Lim & Teo, 2005). Perilaku lain, seperti: bermain video *game* di tempat kerja melalui internet, jarang terjadi, tetapi tetap termasuk dalam kategori *cyberloafing* (Lim & Teo, 2005). Pada dasarnya, *cyberlinking* tentang pemborosan waktu di tempat kerja melalui komputer acap kali berkedok melakukan pekerjaan yang sebenarnya (Blanchard & Henle, 2008). Karyawan dapat menghabiskan waktu sepanjang hari untuk melakukan *cyberloafing* (Wallace, 2004).

Saat ini *users* (pengguna) layanan internet di Republik Indonesia (RI) telah mencapai jumlah lebih dari 171 juta *users* pada tahun 2019 (APJII, 2019). *Users* dari pengguna layanan internet diantaranya ialah para karyawan, baik dari sektor Badan Usaha Milik Negara (BUMN), swasta, dan sebagainya. Disamping itu, menurut persentase: para karyawan melakukan aktivitas memperbaharui informasi pribadi dalam media sosial sebanyak 25,3%, selain itu terdapat sebanyak 11,2% dari para karyawan menggunakan fasilitas internet kantor (APJII, 2016). Berdasarkan fungsinya, dalam beberapa tahun terakhir telah banyak terjadi penyalahgunaan terhadap penggunaan fasilitas internet di tempat kerja oleh karyawan (Doorn, 2011). Hal tersebut menyusul dengan kekhawatiran perusahaan tentang dampak yang diberikan dari penyalahgunaan internet tersebut (Rahmah, 2018).

Sebelum *cyberloafing* berperan dalam praktiknya, kegiatan yang tidak berkenaan dengan internet (non-internet) lainnya telah disebutkan dalam penelitian Whitty dan Carr (2006) dengan konsekuensi yang berbeda. Contohnya ialah: rehat bekerja sembari merokok dan mengobrol di sekitar pendingin udara (*air conditioner*), sehingga dapat memunculkan pertanyaan baru terkait dengan konsekuensi yang dilakukan setelah melakukan aktivitas tersebut, seperti: aktivitas *cyberloafing*. Selain produktivitas yang terlewat, potensi pengembangan saat bekerja dan pemulihan setelah bekerja juga diakui dalam kegiatan semacam ini (Oravec, 2002; Doorn, 2011; Lim & Chen, 2012; Wagner, 2012; Sheikh, 2016).

Dalam literatur lain, temuan tentang *cyberloafing* saling bertentangan dan telah menunjukkan konsekuensi positif dan negatif. Oleh karena itu, *cyberloafing* tidak dapat dianggap sebagai konstruk (variabel) satu dimensi (Oravec, 2002; Johnson & Indvik, 2003; Yellowlees & Marks, 2007), melainkan sebagai konstruk (variabel) yang bersifat multi-dimensi (Lim, 2002; Zoghbi, 2006; de Lara, 2007; Doorn, 2011; Yasar & Yurdugül, 2013; Gökcearslan *et al.*, 2016). Konstruk (variabel) multi-dimensi dari *cyberloafing* dapat menjelaskan konsekuensi yang bertentangan dari *cyberloafing*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, *cyberloafing* didekati sebagai konstruk (variabel) multi-dimensi. Untuk memperjelas aktivitas dan perilaku karyawan dalam perusahaan yang berhubungan dengan *cyberloafing*. Perilaku yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti menggunakan internet saat bekerja dapat memiliki dampak yang besar pada organisasi (Ilies, Schwind, Wagner, Johnson, DeRue, & Ilgen, 2007; Henle & Blanchard, 2008; Doorn, 2011; Askew *et al.*, 2014; Koay *et al.*, 2017).

Isu empiris ketiga dalam penelitian ini, yaitu peningkatan perilaku kerja kontraproduktif (tidak produktif), hal tersebut salah satunya ialah dipengaruhi oleh *cyberloafing*. *Cyberloafing* secara empiris akan menjadi momok yang menyenangkan bagi karyawan, dan sebaliknya akan menjadi momok yang menakutkan bagi perusahaan. Peningkatan *counterproductive work behaviour* (CWB) telah terjadi di tempat kerja. CWB dapat didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan dan melanggar norma-norma organisasi

yang signifikan, sehingga dengan demikian mengancam kesejahteraan anggotanya, organisasi, atau keduanya (Fine *et al.*, 2010).

Penelitian terdahulu dari tahun 2003 hingga 2010, 10% dari data menunjukkan bahwa besarnya *cyberloafing* dan perilaku kontraproduktif lainnya telah terjadi (Fine *et al.*, 2010). Lebih banyak bukti prevalensi ditunjukkan oleh 34 juta karyawan Amerika Serikat yang terlibat dalam *cyberloafing*, sehingga menghasilkan hilangnya produktivitas sebesar 200,6 juta jam per minggu (Lim & Chen, 2009). Disisi lain, Young (2010) menegaskan bahwa hilangnya produktivitas karyawan untuk perusahaan dengan nilai 54 miliar dolar per tahun disebabkan oleh perilaku *cyberloafing*. Greengard (2000) juga menekankan hilangnya produktivitas dan bahkan menyebutkan bahwa lebih dari 50% dari aktivitas internet dalam perusahaan tidak terkait dengan pekerjaan. Estimasi kegiatan *cyberloafing* per hari kerja yang dilakukan oleh karyawan sama dengan 2 hingga 2,5 jam (Johnson & Indvik, 2003; Andel *et al.*, 2019).

Mengapa karyawan terlibat dalam aktivitas dan perilaku *cyberloafing* dan bagaimana *cyberloafing* dapat mempengaruhi karyawan, sehingga nantinya dapat membantu manajer untuk mengambil tindakan yang tepat berkenaan dengan kasus *cyberloafing* yang dilakukan oleh para karyawan (Doorn, 2011). Kegiatan *cyberloafing* per hari kerja selama dengan 2 hingga 2,5 jam juga telah diperkuat oleh peneliti lain (Blanchard & Henle, 2008; Lim & Chen, 2009; Ramayah, 2010). Tabel 1.2. berikut merupakan data terkait kerugian yang diakibatkan oleh *cyberloafing* yang dirangkum melalui berbagai sumber.

Tabel 1.2. Kerugian Akibat *Cyberloafing*

No.	Aktivitas & perilaku <i>cyberloafing</i>	Kerugian (dalam jam/dolar/persen)
1.	34 juta karyawan Amerika Serikat yang terlibat dalam aktivitas <i>cyberloafing</i> .	200,6 juta jam per minggu (Chen & Lim, 2009).
2.	Sekian juta karyawan Amerika Serikat yang terlibat dalam aktivitas <i>cyberloafing</i> .	802,4 juta jam per bulan.
3.	Sekian juta karyawan Amerika Serikat yang terlibat dalam aktivitas <i>cyberloafing</i> .	9.628,8 juta jam per tahun.
4.	Perilaku <i>cyberloafing</i> karyawan.	Hilangnya produktivitas karyawan untuk perusahaan dengan nilai 54 miliar dolar per tahun (Young, 2010).
5.	Perilaku <i>cyberloafing</i> karyawan.	Hilangnya produktivitas karyawan untuk perusahaan dengan nilai 4,5 miliar dolar per bulan.
6.	Perilaku <i>cyberloafing</i> karyawan.	Hilangnya produktivitas karyawan untuk perusahaan dengan nilai 1,125 miliar dolar per minggu.
7.	Karyawan melakukan kegiatan (aktivitas) <i>cyberloafing</i> di kantor.	Estimasi kegiatan <i>cyberloafing</i> per hari kerja sama dengan 2 hingga 2,5 jam (Johnson & Indvik, 2003; Blanchard & Henle, 2008; Lim & Chen, 2009; Ramayah, 2010).
8.	Karyawan melakukan kegiatan (aktivitas) <i>cyberloafing</i> di kantor.	Estimasi kegiatan <i>cyberloafing</i> per minggu kerja sama dengan 12 hingga 15 jam (estimasi karyawan bekerja 6 hari/minggu).
9.	Karyawan melakukan kegiatan (aktivitas) <i>cyberloafing</i> di kantor.	Estimasi kegiatan <i>cyberloafing</i> per bulan kerja sama dengan 48 hingga 60 jam (estimasi karyawan bekerja 24 sampai dengan (s.d.) 26 hari/bulan).
10.	Karyawan melakukan kegiatan (aktivitas) <i>cyberloafing</i> di kantor.	Estimasi kegiatan <i>cyberloafing</i> per tahun kerja sama dengan 576 hingga 720 jam (estimasi karyawan bekerja 312 hari/tahun).

Tabel 1.2. Kerugian Akibat *Cyberloafing* (Lanjutan)

11.	Karyawan melakukan aktivitas (kegiatan) <i>cyberloafing</i> di kantor.	Diperkirakan \$759 miliar dolar hilang setiap tahun (Martin <i>et al.</i> , 2010).
12.	Karyawan melakukan aktivitas (kegiatan) <i>cyberloafing</i> di kantor.	Diperkirakan \$63,25 miliar dolar hilang setiap bulan.
13.	Karyawan melakukan aktivitas (kegiatan) <i>cyberloafing</i> di kantor.	Diperkirakan \$15,81 miliar dolar hilang setiap minggu.
14.	Karyawan melakukan aktivitas (kegiatan) <i>cyberloafing</i> di kantor.	Diperkirakan \$2,63 miliar dolar hilang setiap hari (estimasi karyawan bekerja 24 s.d. 26 hari).
15.	Karyawan melakukan kegiatan (aktivitas) <i>cyberloafing</i> di kantor.	60% dari waktu pembelian <i>online</i> dilakukan selama jam kantor (StaffMonitoring.com, 2015)
16.	Karyawan melakukan aktivitas (kegiatan) <i>cyberloafing</i> di kantor.	Hilangnya produktivitas & lebih dari 50% dari aktivitas internet dalam perusahaan tidak terkait dengan pekerjaan (Greengard, 2000).
17.	Karyawan menggunakan fasilitas internet kantor.	11,2% dilakukan selama jam kantor (APJII, 2016).
18.	Karyawan melakukan aktivitas memperbaharui informasi pribadi dalam media sosial.	25,3% dilakukan selama jam kantor (APJII, 2016).
19.	Karyawan melakukan aktivitas (kegiatan) dan perilaku <i>cyberloafing</i> di kantor.	Dapat berpengaruh terhadap kinerja (<i>job performance</i>) (Doorn, 2011; Koay <i>et al.</i> , 2017), keterlibatan kerja (<i>job engagement</i>) (Doorn, 2011), kelelahan (<i>exhaustion</i>) (Oravec, 2002; Doorn, 2011).
20.	Karyawan menghabiskan hingga dua jam setiap hari untuk terlibat dalam perilaku <i>cyberloafing</i> di tempat kerja.	Biaya organisasi hingga \$85 miliar dolar per tahun telah hilang (Zakrzewski, 2016).
21.	Karyawan menghabiskan hingga dua jam setiap hari untuk terlibat dalam perilaku <i>cyberloafing</i> di tempat kerja.	Biaya organisasi hingga \$7,083 miliar dolar per bulan (estimasi karyawan bekerja 24 s.d. 26 hari/bulan) telah hilang.
22.	Karyawan menghabiskan hingga dua jam setiap hari untuk terlibat dalam perilaku <i>cyberloafing</i> di tempat kerja.	Biaya organisasi hingga \$1,77 miliar dolar per minggu telah hilang.
23.	Karyawan menghabiskan hingga dua jam setiap hari untuk terlibat dalam perilaku <i>cyberloafing</i> di tempat kerja.	Biaya organisasi hingga \$0,068 miliar dolar per hari telah hilang.

Sumber: Young, 2010; Johnson & Indvik, 2003; Blanchard & Henle, 2008; Lim & Chen, 2009; Ramayah, 2010; Martin *et al.*, 2010; StaffMonitoring.com, 2015; APJII, 2016; Doorn, 2011; Koay *et al.*, 2017; Oravec, 2002; dan Zakrzewski, 2016.

Tabel 1.2. merepresentasikan tentang aktivitas dan perilaku dari *cyberloafing* yang menyebabkan kerugian yang diakibatkan oleh *cyberloafing* tersebut. Kerugian yang disebabkan oleh *cyberloafing* dapat berdampak dalam hal produktivitas (Blanchard & Henle, 2008; Chen & Lim, 2009), keuangan (Martin *et al.*, 2010; Young, 2010), kinerja (Blanchard & Henle, 2008; Doorn, 2011; Jia *et al.*, 2013; Koay *et al.*, 2017), keterlibatan kerja (Lim, 2002; Doorn, 2011; Sheikh, 2016; Liberman, 2011; Koay *et al.*, 2017), kelelahan (Doorn, 2011; Jandhagi *et al.*, 2015; Aghaz, 2016; Koay, 2018), dan melakukan kegiatan (aktivitas) dan perilaku lain selama jam kantor, namun tidak berhubungan dengan pekerjaan (Greengard, 2000; Lim & Theo, 2005; Lim & Chen, 2012; StaffMonitoring.com, 2015; APJII, 2016).

Secara data merujuk pada APJII (2018) yang dirilis pada tahun 2019 penetrasi pengguna *interconnection-networking* (internet) lazim disebut *users* di Indonesia menembus presentase 64,8%, secara kuantitatif *users* total berjumlah 171.176.716 juta jiwa. Presentse pertumbuhan pengguna 1 tahun mencapai 10,12%, sementara itu, pertumbuhan *users* pada tahun 2017-2018 mencapai 27.916.716 juta jiwa dengan total penduduk sebesar 264.161.600 juta jiwa, dan presentase pertumbuhan penduduk 1 tahun sebesar 0,63%. Untuk pembagian *users* secara detail adalah sebagai berikut: *users* di wilayah pulau Jawa sebesar 55,7% atau sebesar 95,24 juta jiwa, disusul *users* di wilayah pulau

Sumatera sebesar 21,6% atau sebesar 36,93 juta jiwa, disusul oleh *users* pulau Sulawesi-Maluku-Papua 10,9% atau sebesar 18,63 juta jiwa, disusul oleh *users* pulau Kalimantan sebesar 6,6% atau sebesar 11,28 juta jiwa, dan terakhir *users* di wilayah pulau Bali & Nusa Tenggara yang hanya mencapai 5,2% atau sebesar 8,89 juta jiwa.

Berkenaan dengan kesenjangan penelitian lainnya, pada penelitian sebelumnya (Doorn, 2011) telah melakukan penelitian terkait dengan *cyberloafing* dengan melibatkan cabang layanan bisnis (industri jasa) di negeri Belanda sebagai objek penelitian. Cabang layanan bisnis pada umumnya terdiri dari empat sektor, yaitu: layanan konsultan, layanan teknologi informasi (TI), layanan keuangan, dan layanan hukum. Tentu hasil dari penelitian yang dilakukan di Barat tersebut tidak sama dengan hasil penelitian di Timur, khususnya di negara Indonesia. Oleh karena itu, pada penelitian ini, peneliti mengusulkan agar objek penelitian berlokasi di Indonesia, agar hasilnya relevan dan dapat digunakan serta bermanfaat oleh elemen terkait di Indonesia, sehingga dapat dikomparasi *apple to apple* (riset di Timur & Barat). Hal-hal tersebut yang mendasari *research gap* dan fenomena *gap* yang berkenaan dengan *cyberloafing* pada industri jasa.

Di kota dan kabupaten, antara lain: Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, dan Kabupaten Bantul (Daerah Istimewa Yogyakarta) memiliki banyak cabang layanan bisnis (industri jasa) yang bergerak dibidang konsultan, TI, keuangan, dan hukum. Dibidang konsultan: PT. Powerindo NS di Yogyakarta, Gama Konsultan di Yogyakarta, Jogja Consulting Group (JCG), PT Expertindo di

Sleman, dan CV. Sang Fajar di Bantul merupakan 5 perusahaan (organisasi) bergerak dibidang konsultan; dibidang TI: Jogja Digital Valley (JDV) di Yogyakarta, PT. Gamatechno Indonesia di Yogyakarta, CV. Omah IT di Sleman, CV. Indonesia IT di Sleman, dan JMC IT Consultant di Bantul merupakan 5 perusahaan (organisasi) yang bergerak dibidang IT (TI); kemudian dibidang keuangan: PT. Sarana Yogya Ventura di Yogyakarta, BFI Finance Yogyakarta di Yogyakarta, Lembaga Keuangan Mikro BUKP DIY di Yogyakarta, Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Beringharjo di Yogyakarta, Kantor OJK DIY di Yogyakarta merupakan 5 perusahaan (organisasi) yang bergerak dibidang keuangan; terakhir dibidang hukum: LBH Yogyakarta, DIY Legal Secretariat, Goestopo & Rekan di Yogyakarta, LKBH UII Yogyakarta, dan Konsultasi Hukum Komaba merupakan perusahaan merupakan 5 perusahaan (organisasi) yang bergerak dibidang hukum. Oleh karena itu, peneliti mengusulkan 3 wilayah (1 kota dan 2 kabupaten), dan wilayah sekitarnya sebagai objek penelitian yang dapat merepresentasikan Indonesia secara umum, sehingga dapat melengkapi kesenjangan (*gap*) penelitian antara hasil penelitian di Barat dan Timur, khususnya antara hasil penelitian di Belanda dan di Indonesia.

Fokus utama dari studi *cyberloafing* yang ada telah dominan pada anteseden *cyberloafing* (Cheng, Li, Zhai, & Smyth, 2014; Koay *et al.*, 2017), dengan sedikit perhatian yang diberikan untuk memahami konsekuensi dari *cyberloafing*. Beberapa peneliti sebelumnya berpendapat bahwa *cyberloafing* dapat menjadi strategi penanggulangan paliatif (cara atau ikhtiar) untuk

melawan kelelahan (*exhaustion*) (Oravec, 2002; Doorn, 2011). Ada juga temuan yang beragam berkaitan dengan dampak (pengaruh) *cyberloafing* pada kinerja karyawan, banyak literatur melaporkan dampak positif, negatif, dan tidak signifikan (Lim, 2002; Coker 2011; Doorn, 2011; Askew *et al.*, 2014; Koay *et al.*, 2017). Oleh karena itu, sangat penting bagi peneliti untuk memeriksa konsekuensi dari *cyberloafing*, sehingga kedepan para praktisi dapat memiliki pandangan yang holistik (utuh) terkait dengan *cyberloafing* dan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk mengelolanya, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki (meneliti) anteseden dan konsekuensi dari *cyberloafing* selaras dengan perkembangan zaman yang ditandai oleh hadirnya industri 4.0.

1.2. Kesenjangan Penelitian

Ada beberapa kesenjangan (*gaps*) dalam penelitian ini terkait aktivitas dan perilaku *cyberloafing* di era revolusi industri 4.0 dalam konteks MSDM. Secara umum, model baru yang akan diuji belum pernah diteliti dan diuji oleh para peneliti sebelumnya. Berdasarkan pemetaan dan kajian hasil dari beberapa penelitian yang terkait dan setipe, maka diperoleh kesenjangan penelitian sebagai berikut:

Kesenjangan 1 (Teoritis):

Kesenjangan 1 dalam penelitian yang diusulkan ialah kesenjangan secara teoritis model baru yang berisi anteseden dari *cyberloafing* dan konsekuensi dari *cyberloafing* yang diajukan belum pernah diteliti dan diuji

oleh peneliti lain sebelumnya (pengujian secara teoritis). Disamping itu, kesenjangan lainnya adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya isu-isu yang membahas *cyberloafing* secara komprehensif dan mendalam, khususnya pada industri jasa. *Cyberloafing* secara ringkas merupakan aktivitas secara *online* (menggunakan *gadget* atau *smartphone*) dengan menggunakan akses internet perusahaan selama dalam jam kerja. Sementara itu, cara tersebut mirip dengan cara tradisional untuk bersikap malas, seperti: mengambil istirahat secara berlebihan, meninggalkan pekerjaan lebih awal, atau sengaja berjalan secara lambat, *cyberloafing* ternyata lebih berbahaya, dalam arti bahwa hal itu memungkinkan karyawan untuk berpura-pura rajin dan meningkatkan risiko keamanan (*security risk*) dan litigasi (proses penyelesaian permasalahan/perselisihan) bagi perusahaan (*company/firma*). Karyawan umumnya menggunakan internet selama jam kantor untuk fungsi pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti: bermain *game online*, menonton video, komunikasi pribadi, atau menjelajahi situs jejaring sosial (Lim, 2002).
2. Kurangnya kajian-kajian terkait berbagai teori yang berhubungan dengan *cyberloafing* di industri 4.0 dan *society 5.0*, terlebih di industri jasa. *Cyberloafing* penting untuk diteliti karena pada *cyberloafing* terdapat cara paling umum bagi karyawan untuk

membuang waktu di tempat kerja, dan oleh karena itu merupakan titik intervensi yang potensial untuk meningkatkan produktivitas. Lokus penelitian *cyberloafing* tidak hanya pada upaya untuk menghilangkan *cyberloafing*. Dengan demikian, lokusnya seyogyanya pada pemahaman tentang *cyber* (siber), sehingga organisasi dapat mencapai keseimbangan (harmoni) antara produktivitas dan kebutuhan, serta kekhawatiran karyawan (de Lara, Tacoronte, & Ding, 2006).

3. Kurangnya eksplorasi terkait anteseden dan konsekuensi dari *cyberloafing* secara spesifik dan mendalam, khususnya di industri jasa. Anteseden dan konsekuensi *cyberloafing* di industri 4.0 sangat penting dikupas dan dieksplorasi secara mendalam, karena hal tersebut akan berkontribusi pada ilmu pengetahuan (*contribute to knowledge*). Penelitian-penelitian terakhir, terkait *theory of planned behaviour* (TPB) atau teori perilaku terencana yang menjadi dasar teori untuk melakukan pendekatan pada *cyberloafing* sudah lama dilakukan dan belum dilanjutkan untuk penelitian yang fokusnya berada di industri jasa (Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015; Holguin, 2016).

Kesenjangan 2 (Empiris):

Kesenjangan 2 dalam penelitian yang diusulkan ialah kesenjangan secara empiris (berdasarkan pengalaman), yaitu dalam penelitian ini memiliki berbagai kesenjangan, yakni:

1. Kurangnya eksplorasi terkait perkembangan revolusi industri 1.0 sampai dengan 4.0, dan kurangnya riset yang memposisikan *cyberloafing* di industri 4.0 sebagai suatu fenomena empiris yang sangat sering terjadi dalam kehidupan nyata, khususnya pada industri jasa. Aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* secara empiris telah dilakukan oleh karyawan di tempat kerja, dan hal itu merupakan suatu hal yang ironi, karena pada saat bekerja, karyawan juga melakukan kegiatan *cyberloafing* (*multitasking*).
2. Penggunaan internet di tempat kerja terbilang cukup tinggi, khususnya di industri jasa. Hal tersebut kurang begitu diteliti dan diamati. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada kerugian yang dialami perusahaan, dikarenakan karyawan bekerja dengan tidak optimal, sehingga berakibat pada produktivitas karyawan cenderung menurun. Penggunaan internet di tempat kerja yang terlalu ketat dapat berdampak negatif terhadap kepuasan karyawan dan keadilan yang dirasakan, serta dapat merusak retensi karyawan yang berbakat, sedangkan bersikap terlalu lunak sehubungan dengan penggunaan internet dapat memiliki efek negatif pada produktivitas (Case & Young, 2002). Diperkirakan \$759 miliar dolar hilang setiap

tahun sebagai akibat dari *cyberloafing* karyawan (Martin, Brock, Buckley, & Ketchen, 2010). Untuk wilayah DIY, dan sekitarnya penetrasi penggunaan internet adalah sebesar 73,8%, sedangkan yang tidak menggunakan fasilitas internet (*non-users*) sebesar 26,3% (APJII, 2018).

3. Peningkatan perilaku kerja kontraproduktif (tidak produktif), khususnya di industri jasa. Hal tersebut salah satunya ialah dipengaruhi oleh *cyberloafing*. *Cyberloafing* secara empiris akan menjadi momok yang menyenangkan bagi karyawan, dan sebaliknya akan menjadi momok yang menakutkan bagi perusahaan.

1.3. Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan kesenjangan (*gaps*) penelitian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah tingginya tingkat *cyberloafing* yang dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaannya yang disebabkan oleh aktivitas, seperti: menggunakan fasilitas internet di tempat kerja, namun untuk tujuan yang tidak berhubungan pekerjaan, karyawan menghabiskan sekitar 2 jam hingga 2,5 jam per hari untuk melakukan aktivitas *cyberloafing* (Johnson & Indvik, 2003; Andel *et al.*, 2019). Disamping itu, aktivitas dan perilaku *cyberloafing* ditengarai juga dapat mempengaruhi kelelahan (konsekuensi pribadi) serta kinerja (konsekuensi kerja) yang dialami oleh para karyawan di perusahaan (termasuk dalam konsekuensi *cyberloafing*) (Oravec, 2002; Doorn, 2011; Ozler, 2012; Aghaz, 2016; Koay *et al.*, 2017). Selain itu, anteseden dari

cyberloafing, seperti: norma deskriptif, perilaku *cyberloafing*, dan efikasi diri/kepercayaan diri dalam mengakses web (internet) yang dimediasi oleh mediator (aktivitas dan perilaku *cyberloafing*) juga harus divalidasi secara lebih lanjut selaras dengan konsekuensinya agar mendapat kesahihan (kevalidan) hasil penelitian dari permasalahan yang ada, sehingga pada akhirnya diharapkan hasil penelitian dapat digeneralisir dan relevan terhadap konteks di Indonesia di era industri 4.0.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitiannya ialah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh norma deskriptif terhadap *cyberloafing*?
2. Apakah terdapat pengaruh sikap *cyberloafing* terhadap *cyberloafing*?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri mengakses web terhadap *cyberloafing*?
4. Apakah terdapat pengaruh secara langsung norma deskriptif terhadap kelelahan?
5. Apakah terdapat pengaruh secara langsung sikap *cyberloafing* terhadap kelelahan?
6. Apakah terdapat pengaruh secara langsung efikasi diri mengakses web terhadap kelelahan?
7. Apakah terdapat pengaruh *cyberloafing* terhadap kelelahan?
8. Apakah terdapat pengaruh kelelahan terhadap kinerja SDM?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh norma deskriptif terhadap *cyberloafing*.
2. Menganalisis pengaruh sikap *cyberloafing* terhadap *cyberloafing*.
3. Menganalisis pengaruh efikasi diri mengakses web terhadap *cyberloafing*.
4. Menganalisis pengaruh secara langsung norma deskriptif terhadap kelelahan.
5. Menganalisis pengaruh secara langsung sikap *cyberloafing* terhadap kelelahan.
6. Menganalisis pengaruh secara langsung efikasi diri mengakses web terhadap kelelahan.
7. Menganalisis pengaruh *cyberloafing* terhadap kelelahan.
8. Menganalisis pengaruh kelelahan terhadap kinerja SDM.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara umum ialah memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan (*contribute to knowledge*), khususnya kontribusi dalam teori *cyberloafing* yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM), dalam konteks ini ialah anteseden dan konsekuensi dari *cyberloafing* yang dilakukan oleh para karyawan disaat para karyawan bekerja di perusahaan Indonesia, selaras dengan perkembangan zaman, yakni di era revolusi industri 4.0. Disisi lain, manfaat khusus dari penelitian ini ialah

bermanfaat dan berkontribusi terhadap ilmu pengetahuan, perusahaan, karyawan, dan penelitian lebih lanjut.

1.6.1. Kontribusi Terhadap Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan antecedent *cyberloafing* yaitu norma deskriptif, efikasi diri mengakses web, dan sikap *cyberloafing* dan konsekuensi dari *cyberloafing* yaitu kinerja SDM pada industri jasa.

1.6.2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam membuat kebijakan berkenaan dengan *cyberloafing* yang menguntungkan baik bagi pihak perusahaan, maupun pihak karyawan dan untuk dijadikan sebagai bahan acuan dan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

1.6.3. Karyawan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi karyawan dalam mengatasi permasalahan berkenaan dengan *cyberloafing* dan diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan.

1.6.4. Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti lebih lanjut berkenaan dengan *cyberloafing* yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Kajian merupakan hasil mengkaji, sedangkan teori merupakan penyelidikan eksperimental yang mampu menghasilkan fakta berdasarkan ilmu pasti, logika, metodologi, argumentasi. Di sisi lain, teori merupakan pendapat yang didasarkan pada penelitian dan penemuan serta didukung oleh data dan argumentasi (KBBI, 2019). Jadi, kajian teori merupakan hasil yang mengkaji terkait dengan penyelidikan yang bersifat eksperimental yang mampu menghasilkan suatu fakta berdasarkan ilmu pasti, logika, metodologi, argumentasi, serta hasil mengkaji berkenaan dengan pendapat yang didasarkan pada penelitian dan penemuan dan telah didukung oleh data dan argumentasi, sedangkan kajian pustaka merupakan kajian yang berkenaan dengan ulasan pustaka-pustaka yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2.1.1. Norma Deskriptif

Variabel pertama dari anteseden *cyberloafing* ialah norma deskriptif, norma deskriptif berkenaan dengan *theory of planned behaviour* (TPB) atau teori perilaku terencana yang menjadi dasar teori untuk melakukan pendekatan pada *cyberloafing* (Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015; Holguin, 2016). Teori perilaku terencana berpendapat bahwa beberapa anteseden perilaku adalah norma subjektif (yang didalamnya terdapat norma deskriptif dan preskriptif), persepsi kontrol perilaku, variabel yang secara konseptual dekat dengan

konstruk (variabel) *self-efficacy* (Ajzen, 2011). Ada dua jenis norma yang luas: apa yang orang lain lakukan (norma deskriptif) dan apa yang dikatakan orang lain adalah perilaku yang dapat diterima (norma preskriptif) (Park & Smith, 2007).

Berkenaan dengan *cyberloafing*, norma preskriptif bermakna rekan kerja akan menyetujui karyawan berbuat aktivitas dan perilaku *cyberloafing*, sedangkan norma deskriptif bermakna rekan kerja dan pengawas melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* bersamaan dengan karyawan yang tengah melakukannya (Askew, Vandello, & Coover, 2010). Secara ringkas, norma deskriptif ialah suatu norma yang hanya mendeskripsikan apa yang sebagian besar orang lakukan pada kondisi dan situasi tertentu. Mengingat kekuatan prediktif yang lebih besar dari norma-norma deskriptif atas norma-norma preskriptik Oleh karena itu, peneliti terdahulu menganggap bahwa norma deskriptiflah yang menjadi kandidat kuat untuk variabel norma subjektif (Askew, 2009; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015).

Sintesis dan definisi operasional dari norma deskriptif dalam *cyberloafing* ialah suatu norma yang terjadi ketika rekan kerja dan pengawas melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* bersamaan dengan karyawan, disisi lain, norma tersebut hanya mendeskripsikan apa yang sebagian besar orang lakukan pada kondisi dan situasi tertentu, dan norma deskriptif menjadi kandidat terkuat untuk variabel norma subjektif dalam berbagai penelitian terdahulu (Askew, 2009; Askew, *et al.*, 2010; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015). Jadi, definisi operasional norma deskriptif ialah suatu norma yang hanya

mendeskripsikan apa yang sebagian besar karyawan lakukan pada kondisi dan situasi tertentu (saat bekerja) (Ajzen, 2011). Dimensi dari norma deskriptif ialah: aktivitas & indikator dari norma deskriptif adalah sebagai berikut: mengunjungi web, memeriksa e-mail, dan mengunjungi media sosial (medsos)/jejaring sosial. Jadi, definisi operasional dari norma deskriptif dalam *cyberloafing* ialah suatu norma yang terjadi ketika rekan kerja dan pengawas melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* bersamaan dengan karyawan.

2.1.2. Sikap *Cyberloafing*

Variabel kedua dari anteseden *cyberloafing* ialah sikap *cyberloafing*, terkait dengan sikap *cyberloafing*, sikap *cyberloafing* merupakan perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja (Askew *et al.*, 2014). Secara hakikat, sikap agak berbeda dengan perilaku. Sikap merupakan perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian, keyakinan, sedangkan perilaku merupakan tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan (KBBI, 2019).

Disamping itu, cara lain untuk mengkonseptualisasikan kontrol perilaku yang dirasakan adalah *self-efficacy* karyawan untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* tanpa “ketahuan” oleh bos (pimpinan). Kemampuan yang dirasakan untuk menyembunyikan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* mengacu pada seberapa baik seorang karyawan dapat menyembunyikan aktivitas komputernya dari rekan kerja dan penyelia (pengawas/*supervisor*) (Askew, Covert, Vandello, Taing, & Bauer, 2011).

Sintesis merupakan paduan (campuran) berbagai hal atau pengertian, sehingga merupakan kesatuan yang selaras (KBBI, 2019). Sintesis dan definisi operasional sikap *cyberloafing* ialah suatu perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja, tanpa “ketahuan” oleh bos (pimpinan). Sikap merupakan perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian, keyakinan, sedangkan perilaku merupakan tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan (Askew *et al.*, 2011; Askew *et al.*, 2014; KBBI, 2019). Jadi, definisi operasional sikap *cyberloafing* adalah sikap (perbuatan) yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja (Askew *et al.*, 2014). Dimensi dari sikap *cyberloafing* ialah: persepsi & indikatornya dari sikap *cyberloafing* adalah sebagai berikut: *cyberloafing* berharga (bernilai), *cyberloafing* menyenangkan, *cyberloafing* bermanfaat (menguntungkan), dan *cyberloafing* bagus (baik).

2.1.3. Efikasi Diri Mengakses Web

Variabel ketiga dari anteseden *cyberloafing* ialah efikasi diri (keyakinan /kepercayaan diri) mengakses web (internet). Berkenaan dengan keterampilan tersebut, yang ditentukan secara non-linear oleh dua variabel sebelumnya di atas (norma deskriptif dan sikap *cyberloafing*), “kepercayaan diri (efikasi diri) dalam mengakses web (internet)”. Kepercayaan diri dalam bernavigasi mengakses situs web (internet) sampai saat ini belum diperiksa secara mendalam oleh para peneliti *cyberloafing*, sehingga menimbulkan kesenjangan (*gaps*), tetapi konstruk (variabel) terkait dengan pemantauan

perusahaan telah ditemukan dan hanya memiliki hubungan sederhana dengan *cyberloafing* (Mastrangelo *et al.*, 2006).

Disamping itu, salah satu cara untuk membuat konsep kontrol perilaku yang dirasakan adalah kepercayaan diri seseorang karyawan untuk bernavigasi ke situs web favorit di tempat karyawan bekerja. Secara teori, keterampilan ini tergantung pada tiga faktor: menavigasi ke situs web melalui mesin pencari (yaitu: Yahoo, Google, dan sebagainya) atau kemampuan untuk menavigasi ke situs web yang diinginkan dengan mengetikkan URL; kemampuan untuk menghindari teknologi pemblokiran jika ada dengan menggunakan *server proxy* atau cara lain; dan ada atau tidaknya teknologi pemblokiran situs web di tempat kerja (Lieberman 2011; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Glassman, 2015).

Internet of things (IoT) merupakan suatu konseptualisasi yang memadukan keseluruhan proses penggunaan internet yang bersifat holistik (utuh), dimanapun dan kapanpun dengan berbagai *devices*, proses yang dilakukan karyawan yang berkenaan dengan efisiensi diri bernavigasi menggunakan internet termasuk dalam ranah IoT, dikarenakan karyawan bernavigasi melalui internet dan melakukan aktivitas serta perilaku *cyberloafing* dikantor baik dengan komputer, laptop, *personal computer* (PC), maupun ponsel pintarnya, ketika kejenuhan kerja melanda (Sung, 2018). IoT merupakan salah satu teknologi yang tercipta dari proses revolusi industri 4.0, teknologi lain yang berkembang dari proses revolusi industri 4.0 ialah CPS, *Big Data*, *Cloud Computing*, dan lain sebagainya. Istilah IoT juga

merujuk pada sebuah konseptualisasi yang berkenaan dengan kelebihan dari penggunaan maupun manfaat dari internet (Schwab, 2016).

Kelebihan dari IoT ialah dapat melakukan komunikasi dua arah antar *devices* (perangkat) menggunakan jaringan internet dimanapun dan kapanpun. Sebagai contoh: IoT dalam MSDM ialah media pembelajaran virtual (*virtual learning*) yang berbasis IoT maupun ber-*cyberloafing*. Para karyawan dapat mengakses pembelajaran secara virtual melalui berbagai *devices* melalui media internet kapanpun dan dimanapun, antara lain melalui: PC, laptop, *handphone* (HP), maupun *smartphone* yang terhubung dengan internet, dan dapat melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* sembari bekerja maupun belajar. Disisi lain, IoT merupakan teknologi yang paling penting yang muncul, peringkatnya di atas yang lain, seperti: *artificial intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan, dan *robotics/robotika* (Team, 2017).

Menurut McKeown *et al.* (2008) teknologi informasi (TI) merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. Teori yang lain juga diungkapkan oleh Kotrlík (2003) teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi. Teori pendukung yang lain menurut Behan & Holmes (1990) teknologi informasi dan komunikasi adalah segala sesuatu yang mendukung untuk merekam, menyimpan, memproses, mendapat lagi, memancar atau mengantarkan dan menerima informasi

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi berupa (*useware, hardware, dan software*) yang digunakan untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, serta menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas (McKeown *et al.*, 2008), sementara itu, sistem informasi (SI) dapat didefinisikan sebagai suatu sistem di dalam suatu organisasi yang merupakan kombinasi dari orang-orang, fasilitas, teknologi, media prosedur-prosedur, serta pengendalian yang ditujukan untuk mendapatkan jalur komunikasi yang penting, memproses tipe transaksi rutin tertentu, memberikan sinyal kepada Manajemen, dan yang lainnya terhadap kejadian-kejadian (fenomena) internal dan eksternal yang penting dalam menyediakan suatu informasi untuk pengambilan keputusan (Muhyuzir, 2001).

Menurut McLeod (2007) SI merupakan sistem yang mempunyai kemampuan untuk mengumpulkan informasi dari semua sumber dan menggunakan berbagai media untuk menampilkan informasi. Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi organisasi yang bersifat manajerial dalam kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan (Sutabri, 2005).

Sistem informasi merupakan sebuah sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, membantu dan

mendukung kegiatan operasi yang bersifat manajerial dari suatu organisasi dan membantu mempermudah penyediaan laporan yang diperlukan (Arbie, 2000). Sistem informasi adalah data yang dikumpulkan, dikelompokkan dan diolah sedemikian rupa, sehingga menjadi sebuah satu kesatuan informasi yang saling terkait dan saling mendukung, sehingga menjadi suatu informasi yang berharga bagi yang menerimanya (Muhyuzir, 2001).

Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi untuk menyembunyikan kemampuan *cyberloafing* memiliki beberapa atau semua kondisi berikut: (a) dapat didengar atau dilihat, (b) bekerja dalam isolasi, (c) layar komputer tidak mudah dilihat, dan (d) aktivitas tidak dimonitor (Askew *et al.*, 2014). Sintesis dan definisi operasional efikasi diri dalam mengakses web dalam *cyberloafing* ialah suatu kemampuan yang dilakukan oleh karyawan dalam kondisi kepercayaan diri yang baik untuk mengakses web dengan menghindari teknologi pemblokiran jika ada, namun ketika melakukan mengakses web (situs web) tersebut posisi karyawan masih dalam keadaan bekerja, dan web yang diakses pun tidak ada hubungannya sama sekali dengan pekerjaan yang tengah dilakukan (Mastrangelo *et al.*, 2006; Liberman 2011; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Glassman, 2015).

Dalam penelitian ini terdapat tiga buah anteseden (sebab) yang terdiri dari tiga buah variabel, yaitu: norma deskriptif, perilaku *cyberloafing*, dan efikasi diri/kepercayaan diri bernavigasi untuk mengakses web (internet). Kemudian, terdapat dua buah konstruk/variabel (multi-konstruk/multi-variabel), yakni: aktivitas dan perilaku *cyberloafing* yang didalamnya di indentifikasi

berdasarkan pada: jenis kelamin, usia, pendidikan, fungsi, sektor, pengalaman dalam perusahaan, serta pengalaman dalam fungsi dan jam kerja per minggu karyawan. Terakhir, variabel yang berkenaan dengan konsekuensi (akibat), yaitu: kelelahan, dan kinerja karyawan. Jadi, efikasi diri mengakses web ialah kepercayaan diri/keyakinan (efikasi diri) yang dilakukan oleh karyawan untuk mengakses web (internet) pada saat jam kerja (Mastrangelo *et al.*, 2006). Dimensi dari sikap efikasi diri mengakses web ialah: aktivitas & indikator dari efikasi diri mengakses web adalah: situs web karyawan diblokir, perusahaan memblokir situs web tertentu, dan karyawan dapat membuka situs web apapun. Jadi, definisi operasional efikasi diri dalam mengakses web dalam *cyberloafing* ialah suatu kemampuan yang dilakukan oleh karyawan dalam kondisi kepercayaan diri yang baik untuk mengakses web dengan menghindari teknologi pemblokiran jika ada, namun ketika melakukan mengakses web.

2.1.4. Cyberloafing

Cyberloafing merupakan aktivitas dan perilaku seseorang yang ditandai dengan penggunaan internet disaat sedang bekerja, belajar, dan hal-hal lainnya. Perilaku ini dapat mengurangi produktivitas, kinerja SDM, dan membuat gagal fokus. *Cyberloafing*, atau menghabiskan waktu kerja menggunakan internet untuk kegiatan non-kerja, merupakan perhatian utama bagi pengusaha, karena akses ke internet telah meluas melalui penggunaan tablet, ponsel pintar, dan perangkat elektronik lainnya (Lim, 2002).

Diperkirakan bahwa karyawan menghabiskan hingga dua jam setiap hari untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, biaya organisasi

hingga \$85 miliar dolar per tahun telah hilang (Zakrzewski, 2016). Akibatnya, *cyberloafing* biasanya dianggap sebagai bentuk perilaku yang kontraproduktif, dan pemimpin organisasi terus berinvestasi agar mencegah karyawan terlibat dalam perilaku ini (Ugrin & Pearson, 2013).

Penggunaan pribadi internet selama bekerja telah diteliti dalam banyak literatur. Definisi yang berbeda digunakan untuk fenomena *cyberloafing*. Bock dan Ho (2009) membahas penggunaan internet selama bekerja untuk keperluan pribadi, ini disebut sebagai *non-work-related computing* (NWRC). NWRC adalah istilah kolektif dan berisi *junk computing* dan aktivitas serta perilaku *cyberloafing*. *Junk computing* adalah “penggunaan sumber daya sistem informasi (SI) organisasi untuk keperluan pribadi karyawan, tidak secara langsung terkait dengan tujuan organisasi” (Bock & Ho, 2009).

Cyberloafing didefinisikan sebagai “penggunaan *devices* secara sukarela yang terkait dengan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan yang berkenaan dengan karyawan dalam perusahaan yang disediakan internet dan *electronic mail* (e-mail) saat bekerja” (Blanchard & Henle, 2008). Baik aktivitas dan perilaku *cyberloafing* serta *junk computing* menyebutkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan pribadi, namun *cyberloafing* bertujuan khusus untuk penggunaan pribadi internet, sementara itu *junk computing* juga mempertimbangkan penggunaan sumber daya organisasi, namun secara *offline* secara pribadi (Blanchard & Henle, 2008).

Selain *cyberloafing*, definisi serupa lainnya menjelaskan penggunaan internet untuk keperluan pribadi, yaitu: *personal web use* (PWU) dan *cyberslacking*. Ketiga definisi tersebut menekankan a) penggunaan untuk tujuan pribadi, b) terlibat dalam kegiatan ini selama bekerja, dan c) penggunaan internet secara sukarela (Blanchard & Henle, 2008). Lebih jauh, ketiga definisi ini tidak menyiratkan konsekuensi positif atau negatif. Namun, studi sebelumnya memang menghubungkan konsekuensi dengan definisi tersebut. Sebagai contoh, Lim (2002) melihat fenomena *cyberloafing* sebagai perilaku tempat kerja yang menyimpang, karena definisi Blanchard dan Henle (2008) tidak menyiratkan efek positif atau negatif, definisi ini akan digunakan untuk merujuk pada penggunaan pribadi internet selama bekerja. Setelah meninjau literatur sebelumnya, peneliti sebelumnya menemukan bahwa adopsi teori perilaku terencana (TPB) menjadi teori yang paling relevan untuk mendekati dan mempelajari *cyberloafing* (Askew *et al.*, 2014).

Disisi lain, *cyberloafing* merupakan seperangkat perilaku di tempat kerja, di mana seorang karyawan terlibat dalam aktivitas yang dimediasi secara elektronik, khususnya melalui penggunaan internet, bahwa atasan secara langsung tidak akan mempertimbangkan hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya (Askew *et al.*, 2011) dalam Askew *et al.* (2014). Contoh-contoh aktivitas dan perilaku *cyberloafing* termasuk mengecek *Facebook* (FB) dan menonton *YouTube* (Lim, 2002). Banyak perilaku perdagangan yang berkenaan dengan *cyber*, seperti: *browsing* web dan

berdagang di media sosial, hal ini sudah tidak asing bagi kebanyakan orang (Lim & Teo, 2005).

Perilaku lain, seperti bermain video *game* di tempat kerja melalui jaringan internet, jarang terjadi, tetapi hal ini tetap masuk dalam ranah *cyberloafing* (Lim & Teo, 2005). Pada dasarnya, perilaku yang berkenaan dengan pemborosan waktu di tempat kerja melalui komputer sering kali terjadi dengan kedok melakukan pekerjaan yang sebenarnya, namun pada nyatanya melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008). Aktivitas dan perilaku dari *cyberloafing* yang berulang (repetitif) ini pada akhirnya membuat para karyawan dapat menghabiskan sepanjang hari melakukan kegiatan *cyberloafing* (Wallace, 2004). Jika aktivitas dan perilaku ini terus berlanjut, maka beberapa pekerjaan yang terkait dengan tanggung jawab pribadi maupun perusahaan di era revolusi industri 4.0 sekarang ini, zaman serba internet, internet ada dimana-mana (*internet of everywhere*) dan dewasa ini internet dapat digunakan di segala aktivitas, kapanpun, dan dimanapun (*internet of things*), dikhawatirkan pekerjaan yang tengah dijalankan akan tertunda dan bahkan dapat terbengkalai. *Cyberloafing* dalam penelitian ini merupakan variabel mediator (mediasi) yang memediasi anteseden dan konsekuensi. Disisi lain, sintesis beserta indikator dari *cyberloafing* sangat penting untuk dikaji. Sintesis merupakan campuran (paduan) berbagai pengertian atau hal, sehingga merupakan kesatuan yang selaras (KBBI, 2019).

Sintesis dan definisi operasional dari *cyberloafing* ialah kegiatan menghabiskan waktu kerja menggunakan internet untuk kegiatan non-kerja, merupakan perhatian utama bagi pengusaha, karena akses ke internet telah meluas melalui penggunaan tablet, ponsel pintar, dan perangkat elektronik lainnya, penggunaan *devices* secara sukarela yang terkait dengan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan yang berkenaan dengan karyawan dalam perusahaan yang disediakan internet dan *electronic mail* (e-mail) saat bekerja, seperangkat perilaku di tempat kerja, dimana seorang karyawan terlibat dalam aktivitas yang dimediasi secara elektronik, khususnya melalui penggunaan internet, bahwa atasan secara langsung tidak akan mempertimbangkan hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya (Lim, 2002; Blanchard & Henle, 2008; Askew, 2014).

Indikator dari *cyberloafing* secara umum ada beberapa, yakni: aktivitas informasional, perilaku menyimpang, dan sebagainya. Jadi, *cyberloafing* merupakan aktivitas dan perilaku karyawan yang dilakukan di tempat kerja, dimana karyawan terlibat dalam kegiatan yang dimediasi oleh perangkat elektronik (Lim, 2002). Dimensi dari *cyberloafing* adalah sebagai berikut: aktivitas dan perilaku & indikatornya secara lengkap adalah sebagai berikut: aktivitas informasional (mencari berita), aktivitas waktu luang (mendengarkan, menyimpan (*save*) lagu/musik), aktivitas emosional virtual (berbelanja *online*), aktivitas sosial (memelihara jejaring), serta perilaku menyimpang (menghindari tugas kerja), perilaku kecanduan (mengikuti perkembangan di

situs web/*website*), perilaku pengembangan (mempelajari keterampilan baru), dan perilaku penyembuhan (pulih dari pekerjaan).

Aktivitas dan Perilaku *Cyberloafing*

Pada hakikatnya aktivitas dan perilaku dari *cyberloafing* terbagi menjadi empat aktivitas dan empat perilaku. *Cyberloafing* dengan demikian akan dianggap sebagai konstruk (variabel) multi-dimensi yang terdiri dari aktivitas dan perilaku (Doorn, 2011). Aktivitas *cyberloafing* merupakan sebuah aktivitas yang berkenaan dengan *cyberloafing* (misal: aktivitas informasional, aktivitas sosial, aktivitas kenyamanan/waktu luang, dan aktivitas emosional virtual), sedangkan perilaku *cyberloafing* merupakan suatu perilaku karyawan untuk terlibat dalam *cyberloafing* (misal: perilaku pemulihan, perilaku pengembangan, perilaku menyimpang, dan perilaku ketergantungan).

Henle (2008) mendefinisikan dua tingkat *cyberloafing*: *cyberloafing* minor dan mayor (serius). *Cyberloafing* minor terdiri dari “mengirim dan menerima e-mail pribadi di tempat kerja, serta menjelajahi situs web berita, dan berbelanja *online*” (Blanchard & Henle, 2008). *Cyberloafing* mayor (serius) melibatkan “mengunjungi situs web yang berorientasi pada orang dewasa, memelihara situs web sendiri dan berinteraksi dengan *online* lainnya melalui ruang obrolan, blog, dan iklan pribadi, mengunduh musik, dan perilaku menyimpang yang bersifat *online*” (Blanchard & Henle, 2008). Sikap rekan kerja terhadap *cyberloafing* ternyata dapat memengaruhi perilaku *cyberloafer*

(istilah untuk seseorang yang melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing*) kecil.

Perilaku manusia merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Dengan kata lain, perilaku merupakan respons (reaksi) seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Respons tersebut dapat bersifat pasif (tanpa tindakan: berpikir, berpendapat, dan bersikap) maupun aktif (melakukan tindakan) (Sarwono, 2004).

Selaras dengan batasan, perilaku kesehatan dapat di rumuskan sebagai bentuk pengalaman dan interaksi individu dengan lingkungannya, khususnya yang menyangkut pengetahuan dan sikap tentang kesehatan. Perilaku aktif dapat dilihat, sedangkan perilaku pasif tidak tampak, seperti: pengetahuan, persepsi, atau motivasi. Beberapa ahli membedakan bentuk-bentuk perilaku ke dalam tiga domain, yaitu: pengetahuan, sikap, dan tindakan atau sering kita dengar dengan istilah *knowledge*, *attitude*, dan *practice* (Sarwono, 2004).

Dari sudut biologis, perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme yang bersangkutan, yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku manusia adalah suatu aktivitas manusia itu sendiri (Notoatmodjo, 2003). Menurut KBBI (2019), perilaku (*behaviour*) di artikan sebagai tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Perilaku hanya akan terjadi jika ada sesuatu yang diperlukan untuk

menimbulkan reaksi yang disebut dengan stimulus (rangsangan). Oleh karena itu, rangsangan tertentu akan menghasilkan reaksi atau perilaku tertentu (Notoatmodjo, 2003).

Aktivitas dan perilaku *cyberloafing* tidak ditujukan terhadap orang-orang di dalam organisasi, tetapi hanya didapati dalam perilaku menyimpang. Oleh karena itu, hal ini berarti bahwa pemisahan antara interpersonal dan organisasi ini tidak relevan untuk *cyberloafing*. Klasifikasi *cyberloafing* lainnya telah dibuat oleh Lim dan Chen (2009): kegiatan mengirim e-mail dan kegiatan *browsing*. Klasifikasi ini didasarkan pada jumlah kontrol atas kegiatan dan persyaratan kegiatan dalam hal usaha dan energi yang telah tercurah. Klasifikasi ini telah menerima beberapa komentar kritis mengenai tipologi berdasarkan teknologi komunikasi, karena tidak mempertimbangkan konsekuensi dari kegiatan, akan tetapi hanya dari cara informasi itu dapat sampai kepada karyawan (Blanchard & Henle, 2008).

Teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*) atau disingkat TPB merupakan teori yang dibangun oleh Icek Ajzen (Ajzen, 1991). TPB merupakan perluasan dari *theory of reasoned action* (TRA). Dua faktor utama dalam TRA adalah sikap (*attitude*) dan norma subjektif (*subjective norm*), namun dalam TPB ditambahkan satu faktor lagi, yaitu kontrol perilaku (*behavioural control*). Jadi, dalam TPB terdapat tiga faktor utama, yakni sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku (Ajzen, 1991).

Tipologi dari aktivitas *cyberloafing* terkait erat dengan fungsi *cyberloafing*. Dalam artikel Li dan Chung (2006) empat fungsi berbeda dibahas di mana orang dapat menggunakan internet dimana saja. Fungsi-fungsi ini adalah: fungsi informasi (misalnya: menggunakan internet untuk mendapatkan informasi), fungsi waktu luang (misalnya: internet untuk hiburan), fungsi emosional virtual (misalnya: kegiatan internet yang dilakukan untuk kecan atau perilaku menyimpang), dan fungsi sosial (misalnya: menggunakan internet untuk berkomunikasi dengan teman-teman sejawat) (Doorn, 2011).

Empat aktivitas *cyberloafing* yang akan digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada artikel Li dan Chung (2006) dan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Aktivitas informasi (informasional), yakni: kegiatan informasi terdiri dari pencarian informasi, seperti: situs berita *Cable News Network* (CNN).
- 2) Aktivitas waktu luang, yakni: kegiatan rekreasi berisi aktivitas seperti atau mengunduh musik (misal: *YouTube*), bermain *game online*, atau perangkat lunak (situs: *Torrent*) untuk tujuan rekreasi.
- 3) Aktivitas emosional virtual, yakni: aktivitas emosi virtual menggambarkan aktivitas *online* yang tidak dapat dikategorikan dalam aktivitas lain. Contoh dari aktivitas ini adalah mencari hubungan *online* ataupun berbelanja *online*.
- 4) Aktivitas sosial, yakni: kegiatan sosial melibatkan pengungkapan diri (misal: *Twitter*, *Facebook* (FB), *Intagram* {IG}) atau berbagi informasi melalui blog (misal: *Blogger*, *Wordpress*, dan *Kompasiana*).

Disisi lain, *cyberloafing* dibedakan dalam empat perilaku. Keempat perilaku tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Perilaku menyimpang, yakni: perilaku menyimpang menganggap bahwa *cyberloafing* sebagai perilaku yang tidak diinginkan yang ditujukan terhadap organisasi. Perilaku ini jelas menganggap bahwa *cyberloafing* sebagai perilaku dengan konsekuensi negatif (misal: terjadi penurunan produktivitas) untuk organisasi (Weatherbee, 2010).
- 2) Perilaku kecanduan, yakni: perilaku ini dapat disebabkan oleh terlibatnya dalam kegiatan *cyberloafing* sebagai sebuah kebiasaan dan dapat mengakibatkan perilaku yang bermasalah. Asal kecanduan dapat terletak pada sejarah seorang karyawan dalam hal kontrol impuls dan gangguan kecanduan (Yellowlees & Marks, 2007) atau dapat disebabkan sebagai cara untuk menanggapi ketidakpuasan atau kebosanan (LaRose, Kim, & Peng, 2010).
- 3) Perilaku pembanguan (pengembangan), yakni: perilaku perkembangan menganggap proses *cyberloafing* sebagai sumber potensial untuk belajar. *Cyberloafing* dari sudut pandang ini memberikan peningkatan keterampilan yang dapat digunakan dalam kegiatan masa depan oleh karyawan untuk menguntungkan karyawan dan organisasi (Belanger & Slyke, 2002).
- 4) Perilaku pemulihan, yakni: perilaku pemulihan yang memperhitungkan kesehatan karyawan. *Cyberloafing* dapat mengurangi ketidaknyamanan

dan memiliki efek positif pada karyawan dan organisasi (Lim & Chen, 2009).

Seperti yang disebutkan oleh Yellowlees and Marks (2007), kecanduan internet secara umum dapat mengembangkan masalah terkait pekerjaan yang parah. Lebih khusus, kegiatan yang menyebabkan penggunaan internet bermasalah adalah kegiatan dengan interaksi sosial (Caplan, 2002). Selain itu, konsekuensi dari perilaku kecanduan internet ditemukan terkait dengan depresi dan penurunan kinerja (Yellowlees & Marks, 2007).

Hubungan yang ditemukan ini dalam studi masa lalu menunjukkan kemungkinan hubungan antara konstruk (variabel) kegiatan multi-dimensi yang baru dikembangkan dan perilaku *cyberloafing*. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk memverifikasi hubungan yang ditemukan dalam literatur dan mendeteksi hubungan signifikan lainnya antara kegiatan dan perilaku *cyberloafing*, yaitu: kinerja, keterlibatan kerja, dan kelelahan (Doorn, 2011). Jadi, definisi operasional *cyberloafing* ialah kegiatan menghabiskan waktu kerja menggunakan internet untuk kegiatan non-kerja, merupakan perhatian utama bagi pengusaha, karena akses ke internet telah meluas melalui penggunaan tablet, ponsel pintar, dan perangkat elektronik lainnya, penggunaan *devices* secara sukarela yang terkait dengan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan.

2.1.5. Kelelahan

Dalam situasi dimana tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari sumber daya pekerjaan, pemulihan diperlukan untuk mencegah kelelahan (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004). *Cyberloafing* dapat berperan dalam proses ini dan dapat memiliki efek positif pada kesejahteraan karyawan (Oravec, 2002). *Cyberloafing* dalam kaitannya dengan kelelahan dapat berfungsi sebagai istirahat mikro; yakni: “istirahat sebentar, sebentar-sebentar” (Bridegan, 2008). Menurut Bridegan (2008), istirahat diyakini mengurangi ketidaknyamanan dan dengan demikian harus dipertimbangkan mengenai kelelahan karyawan. Kelelahan karyawan karena itu dapat terkait dengan proses pemulihan yang disediakan, yakni *cyberloafing* (Doorn, 2011).

Cyberloafing dapat diperluas dengan identifikasi yang lebih mendalam. Khususnya berkenaan dengan kelelahan emosional serta kelelahan fisik. Kedua macam kelelahan tersebut lazim terjadi pada karyawan yang tengah bekerja, khususnya saat bekerja secara WfH ataupun bekerja di kantor. Secara harfiah kelelahan memiliki arti perihal (keadaan) lelah; kepenatan; kepayahan; terlalu lelah (KBBI, 2020). Teori-teori yang mendukung berkenaan dengan *cyberloafing* serta kelelahan cukup banyak dan contoh hubungannya pun beragam, yakni teori dari Reinecke, 2009; Wagner, 2012; Aghaz, 2016; Stoddart, 2016; Koay, 2017; dan teori terbaru dari Wu, 2020.

Contoh hubungan ini ditemukan dalam literatur: potensi pemulihan dari kelelahan kerja dengan bermain *game online* selama bekerja (Reinecke, 2009). Dalam konteks ini, *cyberloafing* dianggap sebagai perilaku pemulihan

untuk mengisi daya kerja (energi) karyawan dan dengan demikian memiliki konsekuensi positif dan potensial terhadap kesejahteraan karyawan. Untuk aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* lainnya, tidak diketahui apakah hal ini dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kesejahteraan (Doorn, 2011). Sintesis dan definisi operasional dari kelelahan dalam *cyberloafing* ialah kelelahan diyakini sebagai istirahat kecil; yakni: “istirahat sejenak”. Istirahat diyakini mengurangi ketidaknyamanan dan dengan demikian harus dipertimbangkan mengenai kelelahan karyawan. Kemudian teori yang berkaitan, Wagner (2012) mengkaji terkait kehilangan tidur dan *cyberloafing*; Aghaz (2016) mengkaji terkait *cyberloafing* dan *job burnout/exhaustion*/kelelahan; Stoddart (2016) mengkaji terkait dampak *cyberloafing* dan perhatian pada kelelahan karyawan; Koay (2017) mengkaji terkait anteseden dan konsekuensi *cyberloafing* pada industri teknologi informasi dan komunikasi; serta teori terbaru dari Wu (2020) yang mengkaji terkait sisi terang dan sisi gelap dari *cyberloafing* sosial: efek pada kesehatan mental karyawan, termasuk didalamnya mengkaji terkait kelelahan.

Kelelahan karyawan karena itu dapat pula terkait erat dengan proses pemulihan yang dilakukan, yakni dengan ber-*cyberloafing* (Bridegan, 2008; Doorn, 2011). Jadi, kelelahan adalah suatu peristiwa yang dialami oleh karyawan yang diakibatkan oleh tingginya beban kerja (termasuk dalam konsekuensi pribadi), sehingga dapat memiliki efek negatif/positif pada kesejahteraan karyawan (Oravec, 2002). Dimensi dari kelelahan ialah: kelelahan fisik dan kelelahan emosional; indikator dari kelelahan fisik

adalah sebagai berikut: ketegangan pada leher, ketegangan pada bahu, dan ketegangan pada punggung; & indikator dari kelelahan emosional adalah sebagai berikut: lelah secara mental dengan pekerjaan, stres kerja berkepanjangan, dan mempunyai energi yang rendah dalam bekerja. Jadi, definisi operasional kelelahan dalam *cyberloafing* ialah kelelahan diyakini sebagai istirahat kecil; yakni: “istirahat sejenak”. Istirahat diyakini mengurangi ketidaknyamanan dan dengan demikian harus dipertimbangkan mengenai kelelahan karyawan.

2.1.6. Kinerja SDM

Seperti yang disebutkan dalam latar belakang pada bab 1, penelitian ini akan mempertimbangkan efek dari *cyberloafing* mengenai kinerja karyawan (kinerja SDM). Pengenalan komputer di tempat kerja telah menyebabkan kesulitan untuk menghubungkan upaya seorang karyawan dengan kinerja, seperti yang telah dibahas oleh Kidwell (2010). Secara sederhana, kinerja merupakan hasil (*outcome*) yang diraih oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2003). Di satu sisi, ketika kinerja dapat dengan mudah diukur dalam hal produksi unit, upaya dan kinerja dapat saling terkait untuk menemukan kinerja yang lebih rendah atau lebih tinggi (Doorn, 2011; Koay *et al.*, 2017).

Namun, pekerjaan di mana hubungan ini tidak dapat dilakukan dengan mudah, karyawan biasanya memiliki tingkat otonomi yang lebih tinggi. Dalam hal ini kinerja juga tergantung pada komitmen karyawan. Dalam jenis pekerjaan komitmen adalah penting karena ini mempengaruhi kemungkinan

cyberloafing lebih dari pekerjaan dengan hubungan upaya-kinerja yang jelas. Kegiatan *cyberloafing* telah dianggap sebagai prediktor signifikan inefisiensi kerja (Doorn, 2011). Ramayah (2010) membedakan empat jenis penggunaan *cyberloafing* dan menemukan bahwa *electronic commerce (e-commerce)* pribadi, pengunduhan pribadi, dan penelitian informasi pribadi semuanya memiliki hubungan positif dengan inefisiensi kerja (Doorn, 2011).

Selain itu, komunikasi pribadi tidak menunjukkan hubungan dengan inefisiensi kerja yang menyiratkan bahwa berbagai aktivitas *cyberloafing* memiliki efek yang berbeda pada kinerja. Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa *chatting* dan e-mail berhubungan negatif dengan kinerja karena sifat adiktif tersebut dan menuntut banyak perhatian dari karyawan (Bock & Ho, 2009). Namun, konsekuensi positif terkait karakteristik pekerjaan disebutkan oleh penelitian Belanger dan Van Slyke (2002).

Para peneliti terdahulu menemukan bahwa *cyberloafing* dapat mengarah pada peningkatan pemahaman tentang pengetahuan yang ada atau lebih akuratnya pengetahuan. Selain itu, aktivitas *cyberloafing* dapat “berfungsi untuk membuka saluran kreatif yang diblokir” (Oravec, 2002). Hal ini menunjukkan peningkatan kreativitas karena kegiatan *cyberloafing* (Doorn, 2011).

Namun, penelitian Belanger dan Van Slyke (2002) dan Oravec (2002) tidak menemukan kegiatan spesifik yang menyebabkan peningkatan pembelajaran atau kreativitas. Secara umum, *cyberloafing* telah dikaitkan

secara negatif dan positif dengan kinerja dalam penelitian sebelumnya dan mempertimbangkan *cyberloafing* sebagai konstruk (variabel) multi-dimensi dapat membantu mengidentifikasi aktivitas atau perilaku spesifik apa yang memengaruhi kinerja (Doorn, 2011). Sintesis dan definisi operasional dari kinerja dalam *cyberloafing* ialah kinerja merupakan *outcome* (hasil) yang diraih oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Di satu sisi, ketika kinerja dapat dengan mudah diukur dalam hal produksi unit, upaya dan kinerja dapat saling terkait untuk menemukan kinerja yang lebih rendah atau lebih tinggi (As'ad, 2003; Doorn, 2011; Koay *et al.*, 2017).

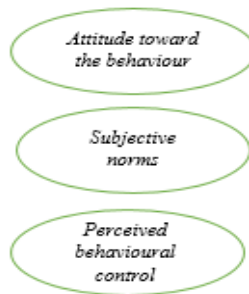
Jadi, definisi operasional dari kinerja ialah hasil yang diraih oleh seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (termasuk dalam konsekuensi kerja) (As'ad, 2003), selain itu, kinerja juga merupakan suatu perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. (Robbins 2008). Dimensi dari kinerja SDM ialah: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, kerjasama, serta kemandirian & indikator dari kinerja SDM ialah: ketepatan karyawan dalam bekerja, jumlah hasil kerja yang telah dicapai karyawan, disiplin dalam bekerja, kemampuan karyawan bekerjasama dalam tim, dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

2.1.7. *Grand Theory*

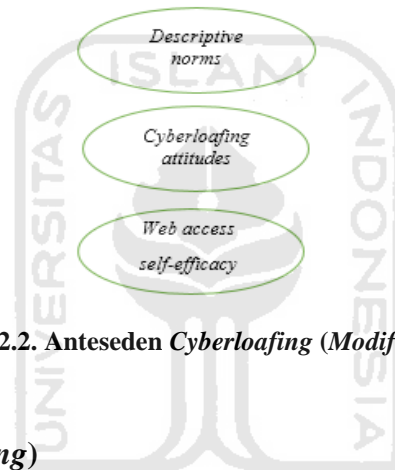
Teori-teori yang akan memayungi penyusunan model merupakan *grand theory* (Haryono, 2019). Secara ringkas, *grand theory* memiliki arti teori utama (teori dasar). Secara spesifik *grand theory* yang digunakan ialah “*modified TPB*”. *Modified TPB* merupakan teori perilaku terencana yang sudah dimodifikasi, baik pada bagian variabel anteseden (norma deskriptif, sikap *cyberloafing*, dan efikasi diri mengakses web), variabel mediator/mediasi (*cyberloafing* dan kelelahan), dan variabel konsekuensi (kinerja SDM). Selain itu, *grand theory* dalam penelitian ini adalah “*cyberloafing theory (CT)*” dan “*job demands-resources theory (JDRT)*”. Berikut merupakan fondasi dari *grand theory* berkenaan dengan anteseden dan konsekuen dalam *cyberloafing*.

2.1.8. *Anteseden Cyberloafing*

Anteseden *cyberloafing* yang telah ditemukan dalam literatur ilmiah sebelumnya disulkan dalam proposal penelitian ini (Doorn, 2011), dikaitkan dengan pembaur/perancu, dan dikaitkan pula dengan konsekuennya yang baru. Pada bagian berikut ini menguraikan anteseden dari TPB yang asli dan *modified TPB* yang ditampilkan pada Gambar 2.1. dan Gambar 2.2. berikut yang berkenaan dengan anteseden *cyberloafing*.



Gambar 2.1. Anteseden Cyberloafing (TPB Asli)



Gambar 2.2. Anteseden Cyberloafing (Modified TPB)

2.1.9. Mediasi (*Intervening*)

Mediating/mediasi (intervening) adalah variabel yang memediasi antara variabel-variabel yang diteliti, yakni variabel anteseden dan konsekuensi. Dengan kata lain, efek mediasi dikontrol sedemikian rupa, sehingga efek mediasi tidak terlalu mempengaruhi hubungan yang akan diteliti. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *cyberloafing* dan kelelahan. Disisi lain, pembaur dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, fungsi, sektor, pengalaman dalam perusahaan, pengalaman dalam fungsi dan jam kerja per minggu. Untuk beberapa pembaur/perancu ini, penelitian sebelumnya telah

menunjukkan bahwa hal ini terkait dengan *cyberloafing* (yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pengalaman) (Doorn, 2011).

Namun, dalam kasus pembaur/perancu yang tersisa, pengaruh pada anteseden, *cyberloafing* atau konsekuensi tidak diketahui. Seperti yang disebutkan oleh Lim dan Chen (2009), jenis kelamin memiliki pengaruh pada preferensi tugas *online* dan penggunaan aplikasi internet. Ada perbedaan jenis kelamin dalam intensitas, frekuensi, dan sifat penggunaan internet. Yang disebut “kesenjangan jenis kelamin” ini disebabkan oleh berbagai tujuan yang digunakan internet untuk pria dan wanita (Colley & Maltby, 2008).

Di mana wanita sering menganggap bahwa internet sebagai kesempatan untuk memperluas jejaring sosial, pria menggunakan web untuk relaksasi atau untuk menampilkan kekuatan (Garrett & Danziger, 2008). Sebuah studi dari Kim dan Davis (2009) menunjukkan bahwa wanita menggunakan internet untuk mencari informasi, untuk hubungan dan untuk tujuan belanja. Menurut penelitian ini, pria menggunakan internet untuk terhubung dengan orang-orang di seluruh dunia dan mencari pekerjaan. Dengan demikian studi saling bertentangan dalam hal kegiatan yang dilakukan oleh pria dan wanita. Selanjutnya, Zhang (2005) mempelajari pengaruh usia dan tingkat pendidikan pada penggunaan internet: orang yang lebih muda dan lebih berpendidikan kurang cemas saat menggunakan internet dan menganggap internet lebih berguna dibandingkan dengan orang yang lebih tua dan kurang berpendidikan (Doorn, 2011).

Pengalaman karyawan di perusahaan atau fungsi, yang disebut sebagai masa kerja, telah dikaitkan dengan *cyberloafing*. Di sini, bukti campuran ditemukan antara pengalaman seorang karyawan dan *cyberloafing*. Dari sudut pandang teoritis, hal ini dapat dijelaskan oleh (a) lebih banyak tanggung jawab dan lebih banyak komitmen yang menghasilkan lebih sedikit *cyberloafing* dan (b) persepsi ketidaksetaraan dalam hubungan antara organisasi dan karyawan yang menghasilkan lebih banyak *cyberloafing* (Polzer-Debruyne, 2008).

Satu asumsi penting yang dibuat dalam penjelasan ini adalah bahwa *cyberloafing* memiliki konsekuensi negatif, yang tidak harus menjadi masalah. Kesimpulannya, mengendalikan variabel mediasi diperlukan untuk memastikan bahwa hubungan yang dipelajari dalam penelitian akan berjalan secara efektif. Total delapan perancu/pembaur dipertimbangkan dalam penelitian sebelumnya, yakni: jenis kelamin, usia, pendidikan, fungsi, sektor, pengalaman dalam perusahaan, pengalaman dalam fungsi, dan jam kerja per minggu (Doorn, 2011).

2.1.10. Konsekuensi *Cyberloafing*

Konsekuensi dari *cyberloafing* dikategorikan sebagai konsekuensi pekerjaan dan pribadi. Kinerja SDM (*job performace*) dikategorikan sebagai konsekuensi kerja (pekerjaan) dari *cyberloafing*, sementara kelelahan karyawan adalah konsekuensi pribadi (Koay *et al.*, 2017). Konsekuensi dari *cyberloafing* secara garis besar terdiri dari buah akibat, yakni konsekuensi pribadi dan konsekuensi kerja. Disamping itu, kelelalahan (*exhaustion*) juga dapat menjadi mediator/mediasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih

lanjut, secara spesifik untuk pengembangan konsekuensi dari *cyberloafing* dikelompokkan sebagai berikut (Gambar 2.3.):



Gambar 2.3. Konsekuensi *Cyberloafing*

2.1.11. *Bounding*

Penyatuan antara kajian teori, peranan variabel eksogen (variabel independen/bebas) dan *mediating* serta endogen (variabel dependen/terikat), serta *grand theory* disebut dengan *bounding* (Haryono, 2019). Penyatuan merupakan proses, cara, perbuatan menyatukan (KBBI, 2019). *Bounding* dalam penelitian ini ialah penyatuan kajian teori, peranan variabel eksogen (independen) dan *mediating* serta endogen (dependen), serta *grand theory* dari *cyberloafing*, *theory of planned behaviour* (TPB), dst. Secara ringkas penyatuan tersebut disebut *bounding* “*modified TPB*, CT, dan JDRT”.

2.2. Penelitian Terdahulu (*Previous Research*)

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkenaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti saat ini dan kedepan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan anteseden (sebab) dan konsekuensi (akibat) dari *cyberloafing*: Blanchard & Henle, 2008; Zoghbi *et*

al., 2009; Liberman *et al.*, 2011; Askew, 2012; Lim & Chen, 2012; Ozler *et al.*, 2012; Wagner *et al.*, 2012; Ugrin, 2013; Askew *et al.*, 2014; Betts, 2014; Sheikh *et al.*, 2015; Jandaghi, 2015; Aghaz & Sheikh, 2016; Koay *et al.*, 2017; Andel *et al.*, 2019. Pada Tabel 2.2. berikut merupakan penjabaran penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Penulis	Pertanyaan Penelitian	Judul Jurnal/Karya Tulis Ilmiah	Judul Artikel Jurnal	Isi Artikel Jurnal
1.	Blanchard & Henle (2008)	Apakah terdapat korelasi antara korelasi dari berbagai bentuk aktivitas dan perilaku dari <i>cyberloafing</i> ?	<i>Computers in Human Behaviour</i>	<i>Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control.</i>	Berisi penelitian tentang korelasi berbagai bentuk aktivitas dan perilaku dari <i>cyberloafing</i> serta peran norma dan <i>locus of control</i> eksternal dari <i>cyberloafing</i> .
2.	Zoghbi <i>et al.</i> (2009)	Apakah terdapat efek dari strategi koersif pada penyalahgunaan internet di tempat kerja berkenaan dengan praktik kedisiplinan anti- <i>cyberloafing</i> ?	<i>Internet Research</i>	<i>Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings? A study of the effects of coercive strategies on workplace Internet misuse.</i>	Berisi penelitian tentang sebuah studi tentang efek dari strategi koersif pada penyalahgunaan internet di tempat kerja berkenaan dengan praktik kedisiplinan anti- <i>cyberloafing</i> saat ini memiliki replika dalam temuan penelitian.
3.	Liberman <i>et al.</i> (2011)	Apakah sikap kerja karyawan dan karakteristik organisasi berpengaruh sebagai prediktor <i>cyberloafing</i> ?	<i>Computers in Human Behaviour</i>	<i>Employee job attitudes and organisational characteristics as predictors of cyberloafing.</i>	Berisi penelitian tentang sikap kerja karyawan dan karakteristik organisasi sebagai prediktor <i>cyberloafing</i> .
4.	Askew (2012)	Apakah terdapat	<i>PhD Dissertation of</i>	<i>The relationship between</i>	Berisi penelitian tentang hubungan

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan (Lanjutan)

		hubungan antara <i>cyberloafing</i> dan kinerja tugas dan pemeriksaan teori perilaku terencana (TPB)?	<i>Psychology: University of South Florida</i>	<i>cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behaviour as a model of cyberloafing.</i>	antara <i>cyberloafing</i> dan kinerja tugas dan pemeriksaan teori perilaku terencana (TPB) sebagai model dari <i>cyberloafing</i> .
5.	Lim & Chen (2012)	Apakah <i>cyberloafing</i> di tempat kerja dapat efektif dalam mengerjakan pekerjaan atau menguras pekerjaan?	<i>Behaviour & Information Technology</i>	<i>Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?</i>	Berisi penelitian tentang <i>cyberloafing</i> di tempat kerja, berisi tentang mendapatkan pekerjaan atau bahkan menguras pekerjaan di tempat kerja (kantor).
6.	Ozler <i>et al.</i> (2012)	Apakah <i>cyberloafing</i> dan faktor penentu berdampak dalam organisasi?	<i>International Journal of eBusiness and eGovernment Studies</i>	<i>Cyberloafing phenomenon in organisation: Determinants and impacts.</i>	Berisi penelitian tentang fenomena (tunggal) <i>cyberloafing</i> dalam organisasi dan faktor penentu serta dampaknya.
7.	Wagner <i>et al.</i> (2012)	Apakah aktivitas <i>cyberloafing</i> dapat menyebabkan kehilangan waktu tidur?	<i>Journal of Applied Psychology</i>	<i>Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight-saving time quasi-experiment.</i>	Berisi penelitian tentang kehilangan waktu tidur dan <i>cyberloafing</i> , serta bukti dari laboratorium dan eksperimen kuasi waktu siang hari.
8.	Ugrin (2013)	Apakah efek dari sanksi dan stigma terhadap <i>cyberloafing</i> ?	<i>Computers in Human Behaviour</i>	<i>The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing.</i>	Berisi penelitian tentang efek dari sanksi dan stigma terhadap <i>cyberloafing</i> .
9.	Askew <i>et al.</i> (2014)	Apakah ada kaitan antara <i>cyberloafing</i> dan peran teori perilaku terencana?	<i>Computers in Human Behaviour</i>	<i>Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behaviour.</i>	Berisi penelitian tentang penjelasan terkait <i>cyberloafing</i> dan peran teori perilaku terencana dalam <i>cyberloafing</i> .
10.	Betts (2014)	Apakah ada kaitan antara <i>cyberloafing</i> melalui integrasi teoritis dari	<i>Journal of Organisational and End User Computing (JOEUC).</i>	<i>Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of</i>	Berisi penelitian tentang penjelasan <i>cyberloafing</i> melalui integrasi teoritis dari teori perilaku interpersonal dan

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan (Lanjutan)

		teori perilaku interpersonal dan teori keadilan organisasi?		<i>interpersonal behaviour and theory of organisational justice.</i>	teori keadilan organisasi.
11.	Sheikh <i>et al.</i> (2015)	Apakah anteseden (sebab) dari <i>cyberloafing</i> pada sebuah studi kasus di industri tembaga Iran?	<i>Computers in Human Behaviour</i>	<i>The antecedents of cyberloafing: A case study in an Iranian copper industry.</i>	Berisi penelitian tentang anteseden (sebab) dari <i>cyberloafing</i> pada sebuah studi kasus di industri tembaga Iran.
12.	Jandaghi (2015)	Apakah pengaruh <i>cyberloafing</i> dalam sebuah organisasi?	<i>Iranian Journal of Management Studies</i>	<i>Cyberloafing management in organisations.</i>	Berisi penelitian tentang manajemen (pengelolaan) <i>cyberloafing</i> dalam sebuah organisasi.
13.	Aghaz & Sheikh (2016)	Apakah terdapat pengaruh antara <i>cyberloafing</i> dan <i>job burnout</i> ?	<i>Computers in Human Behaviour</i>	<i>Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector.</i>	Berisi penelitian tentang <i>cyberloafing</i> dan <i>job burnout</i> , sebuah investigasi di sektor padat-pengetahuan.
14.	Koay <i>et al.</i> (2017)	Apakah anteseden dan konsekuensi dari <i>cyberloafing</i> pada industri teknologi informasi dan komunikasi di Malaysia?	<i>Peer-review Journal on the Internet</i>	<i>Antecedents and consequences of cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT industry.</i>	Berisi penelitian tentang anteseden (sebab) dan konsekuensi (akibat) dari <i>cyberloafing</i> , bukti dari industri teknologi informasi dan komunikasi di Malaysia.
15.	Andel <i>et al.</i> (2019)	Apakah <i>cyberloafing</i> lebih kompleks daripada apa yang telah kita duga selama ini?	<i>Computers in Human Behaviour</i>	<i>Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure.</i>	Berisi penelitian tentang <i>cyberloafing</i> ternyata lebih kompleks dari yang telah kita duga, dan <i>cyberloafing</i> sebagai respons dari koping terhadap paparan agresi di tempat kerja.
16.	Soral & Arayankalam (2020)	Apakah terdapat dampak (pengaruh)	<i>Australasian Journal of Information Systems</i>	<i>The impact of ambivalent perception of bureaucratic</i>	Berisi penelitian tentang dampak (pengaruh) persepsi ambivalen terhadap

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan (Lanjutan)

		persepsi ambivalen terhadap struktur birokrasi <i>cyberloafing</i> ?		<i>structure of cyberloafing.</i>	struktur birokrasi <i>cyberloafing</i> di tempat kerja (perusahaan).
--	--	--	--	-----------------------------------	--

Demikian, beberapa penelitian terdahulu (*previous research*) yang berkaitan dengan anteseden (sebab) dan konsekuensi (akibat) dari *cyberloafing* dari tahun 2008 sampai dengan (s.d.) tahun 2020.

2.3. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Teori

2.3.1. Pengembangan Hipotesis

Berikut merupakan pengembangan hipotesis dalam penelitian ini:

1. Pengaruh norma deskriptif terhadap *cyberloafing*

Norma deskriptif ialah suatu norma yang hanya mendeskripsikan apa yang sebagian besar karyawan lakukan pada kondisi dan situasi tertentu (Robert, 2005). Norma deskriptif lazimnya akan mempengaruhi tingkah laku dengan cara memberi tahu karyawan terkait dengan apa yang umumnya dianggap adaptif atau efektif pada kondisi dan situasi tertentu. Mengingat kekuatan prediktif yang lebih besar dari norma-norma deskriptif atas norma-norma preskriptif. Oleh karena itu, peneliti terdahulu menganggap bahwa norma deskriptiflah yang menjadi kandidat kuat untuk variabel norma subjektif (Askew, 2009; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015).

Cyberloafing merupakan aktivitas dan perilaku seseorang yang ditandai dengan penggunaan internet disaat sedang bekerja, belajar, dan hal-hal lainnya. Diperkirakan bahwa karyawan menghabiskan hingga dua jam setiap hari untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, biaya organisasi hingga \$85 miliar dolar per tahun telah hilang (Zakrzewski, 2016). Disatu sisi, anteseden dari *cyberloafing* berhubungan erat dengan pekerjaan, kehidupan pribadi, dan organisasi (Weissenfeld *et al.*, 2019). Akibat yang ditimbulkan dari *cyberloafing* biasanya dianggap sebagai bentuk perilaku yang bersifat kontraproduktif, dan pemimpin organisasi terus berinvestasi agar mencegah karyawan terlibat dalam perilaku ini (Ugrin & Pearson, 2013). Perilaku ini dapat mengurangi produktivitas, kinerja SDM, dan membuat gagal fokus. *Cyberloafing*, atau menghabiskan waktu kerja menggunakan internet untuk kegiatan non-kerja (termasuk dalam norma deskriptif), merupakan perhatian utama bagi pengusaha, sebab akses ke internet telah meluas melalui penggunaan tablet, ponsel pintar, dan perangkat elektronik lainnya (Lim, 2002). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis 1: Norma deskriptif berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

2. Pengaruh sikap *cyberloafing* terhadap *cyberloafing*

Sikap *cyberloafing* merupakan sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja (Askew *et al.*, 2014). Secara hakikat, sikap cenderung berbeda dengan perilaku. Sikap adalah perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian,

keyakinan, sedangkan perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan (KBBI, 2019). Jadi, sikap *cyberloafing* merupakan suatu perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian (*conviction*), keyakinan (*belief*) dari karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja.

Cyberloafing didefinisikan sebagai “penggunaan *devices* (perangkat) secara sukarela yang terkait dengan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan yang berkenaan dengan karyawan dalam perusahaan yang disediakan internet dan e-mail saat bekerja” (Blanchard & Henle, 2008). Baik aktivitas dan perilaku *cyberloafing* serta *junk computing* menyebutkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan pribadi, namun *cyberloafing* bertujuan khusus untuk penggunaan pribadi internet, sementara itu *junk computing* juga mempertimbangkan penggunaan sumber daya organisasi, namun secara *offline* secara pribadi (Blanchard & Henle, 2008). Disisi lain, *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang bersifat rutin yang berpeluang potensial mengancam keamanan (Luo *et al.*, 2019), kemudian *cyberloafing* sering dianggap sebagai jenis perilaku penarikan (*withdrawal behaviour*) yang kontraproduktif (Andel *et al.*, 2019). Perilaku penarikan secara sederhana merupakan perilaku seseorang (pekerja/karyawan) yang terjadi, ketika mereka secara psikologis dan fisik sudah mulai merasakan akan terlepas dari organisasi tempat mereka bekerja, selain itu, perilaku *cyberloafing* lazim terjadi dan meningkat selama jam kerja yakni pada waktu istirahat, di sekolah, dan juga di waktu luang (Korunovska

& Spiekermann, 2019), sehingga beberapa organisasi mengambil tindakan untuk melarang penggunaan ponsel di kantor selama jam kerja (Abdullahi *et al.*, 2019).

Diperkirakan bahwa karyawan menghabiskan hingga dua jam setiap hari untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, biaya organisasi hingga \$85 miliar dolar per tahun telah hilang (Zakrzewski, 2016). Akibatnya, *cyberloafing* biasanya dianggap sebagai bentuk perilaku yang kontraproduktif, dan pemimpin organisasi terus berinvestasi agar mencegah karyawan terlibat dalam perilaku ini (Ugrin & Pearson, 2013). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis 2: Sikap *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

3. Pengaruh efikasi diri terhadap *cyberloafing*

Efikasi diri adalah suatu kepercayaan diri dalam hal mengakses web, dalam hal tersebut yang diakses ialah internet, yang ditentukan secara non-linear oleh dua variabel sebelumnya (norma deskriptif dan sikap *cyberloafing*). Efikasi diri dalam bernavigasi mengakses situs web (internet) sampai saat ini belum diperiksa secara mendalam dan holistik (menyeluruh) oleh para peneliti *cyberloafing*, akan tetapi konstruk (variabel) terkait dengan pemantauan perusahaan telah ditemukan dan hanya memiliki hubungan sederhana dengan *cyberloafing* (Mastrangelo *et al.*, 2006).

Cyberloafing termasuk dalam perilaku kecanduan (*addiction*), perilaku ini dapat disebabkan oleh terlibatnya dalam kegiatan *cyberloafing* sebagai

sebuah kebiasaan dan dapat mengakibatkan perilaku yang bermasalah. Asal kecanduan dapat terletak pada sejarah seorang karyawan dalam hal kontrol impuls dan gangguan kecanduan (Yellowlees & Marks, 2007) atau dapat disebabkan sebagai cara untuk menanggapi ketidakpuasan atau kebosanan (LaRose, Kim, & Peng, 2010).

Disisi lain, *cyberloafing* merupakan seperangkat perilaku di tempat kerja di mana seorang karyawan terlibat dalam aktivitas yang dimediasi secara elektronik, khususnya melalui penggunaan internet (termasuk efikasi diri), bahwa atasan secara langsung tidak akan mempertimbangkan hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya (Askew *et al.*, 2011) dalam Askew *et al.* (2014). Ada literatur yang menawarkan wawasan tentang bagaimana mengurangi efek kebiasaan dan efek pada perilaku *cyberloafing* (Luo *et al.*, 2019), salah satu caranya ialah dengan melarang penggunaan ponsel (termasuk ponsel pintar) di kantor selama jam kerja (Abdullahi *et al.*, 2019), sehingga semakin besar tingkat frustrasi individu dalam lingkungan organisasi, semakin dia akan menemukan cara untuk menarik diri dari hal itu secara psikologis atau menyimpang dari perhatiannya pada kegiatan seperti *cyberloafing*, berbicara dengan rekan kerja atau melalui telepon (Savitha & Akhilesh, 2019). Contoh-contoh aktivitas dan perilaku *cyberloafing* termasuk mengecek *Facebook* (FB) dan menonton *YouTube* (Lim, 2002). Banyak perilaku perdagangan yang berkenaan dengan *cyber*, seperti: *browsing* web dan berdagang di media

sosial, hal ini sudah tidak asing bagi kebanyakan orang (Lim & Teo, 2005).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis 3: Efikasi diri mengakses web berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

4. Pengaruh norma deskriptif terhadap kelelahan

Norma deskriptif berkenaan dengan *theory of planned behaviour* (TPB) atau teori perilaku terencana yang menjadi dasar teori untuk melakukan pendekatan pada *cyberloafing* (Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015; Holguin, 2016). Teori perilaku terencana berpendapat bahwa beberapa anteseden perilaku adalah norma subjektif (yang didalamnya terdapat norma deskriptif dan preskriptif), persepsi kontrol perilaku, variabel yang secara konseptual dekat dengan konstruk (variabel) *self-efficacy* (Ajzen, 2011). Ada dua jenis norma yang luas: apa yang orang lain lakukan (norma deskriptif) dan apa yang dikatakan orang lain adalah perilaku yang dapat diterima (norma preskriptif) (Park & Smith, 2007).

Berkenaan dengan *cyberloafing*, norma preskriptif bermakna rekan kerja akan menyetujui karyawan berbuat aktivitas dan perilaku *cyberloafing*, sedangkan norma deskriptif bermakna rekan kerja dan pengawas melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* bersamaan dengan karyawan yang tengah melakukannya (Askew, Vandello, & Coover, 2010). Secara ringkas, norma deskriptif ialah suatu norma yang hanya mendeskripsikan apa yang sebagian besar karyawan lakukan pada situasi dan kondisi tertentu (Robert, 2005). Norma deskriptif umumnya akan mempengaruhi tingkah laku dengan cara

memberi tahu karyawan mengenai apa yang umumnya dianggap efektif atau adaptif pada situasi dan kondisi tertentu. Mengingat kekuatan prediktif yang lebih besar dari norma-norma deskriptif atas norma-norma preskriptif. Oleh karena itu, peneliti terdahulu menganggap bahwa norma deskriptiflah yang menjadi kandidat kuat untuk variabel norma subjektif (Askew, 2009; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015).

Dalam situasi dimana tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari sumber daya pekerjaan, pemulihan diperlukan untuk mencegah kelelahan (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004). *Cyberloafing* umumnya memiliki antecedent yang berhubungan erat dengan pekerjaan, kehidupan pribadi, dan organisasi (Weissenfeld *et al.*, 2019). Norma deskriptif dapat berperan dalam proses tersebut, karena norma ini akan mengadaptasi dan akan mempengaruhi tingkah laku dengan cara memberi tahu karyawan mengenai apa yang umumnya dianggap adaptif atau efektif, seperti: *cyberloafing* saat dalam kondisi kelelahan, sehingga kelelahan dapat berfungsi sebagai istirahat mikro, yakni: “istirahat yang sebentar-sebentar/sejenak” (Bridegan, 2008). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis 4: Norma deskriptif berpengaruh negatif terhadap kelelahan.

5. Pengaruh sikap *cyberloafing* terhadap kelelahan

Sikap *cyberloafing* merupakan perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja (Askew *et al.*, 2014). Secara hakikat, sikap agak berbeda dengan perilaku. Sikap merupakan perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian, keyakinan,

sedangkan perilaku merupakan tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan (KBBI, 2019).

Disamping itu, cara lain untuk mengkonseptualisasikan kontrol perilaku yang dirasakan adalah efikasi diri karyawan untuk terlibat dalam perilaku bahkan sikap *cyberloafing* tanpa “ketahuan” oleh bos (pimpinan). Kemampuan yang dirasakan untuk menyembunyikan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* mengacu pada seberapa baik seorang karyawan dapat menyembunyikan aktivitas komputernya dari rekan kerja dan penyelia (pengawas/*supervisor*) (Askew, Coover, Vandello, Taing, & Bauer, 2011). Oleh karena itu harus dilakukan pencegahan dengan cara melarang penggunaan ponsel (termasuk gawai) di kantor selama jam kerja (Abdullahi *et al.*, 2019), sehingga semakin besar tingkat frustrasi individu dalam lingkungan organisasi, semakin dia akan menemukan cara untuk menarik diri dari hal itu secara psikologis atau menyimpang dari perhatiannya pada kegiatan seperti *cyberloafing* (Savitha & Akhilesh, 2019).

Kelelahan (*exhaustion*) termasuk dalam konsekuensi pribadi. Dalam konteks ini, sikap *cyberloafing* dianggap sebagai sebuah *treatment* untuk pemulihan untuk mengisi daya (energi) kerja karyawan dan dengan demikian memiliki konsekuensi positif dan potensial pada kesejahteraan karyawan. Untuk aktivitas atau perilaku *cyberloafing* yang lainnya, tidak diketahui apakah hal ini dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kesejahteraan (Coker, 2011; Doorn, 2011; Jandhagi *et al.*, 2015;

Gökcearslan, Mumcu, Haslam, & Cevik, 2016). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis 5: Sikap *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kelelahan.

6. Pengaruh efikasi diri terhadap kelelahan

Efikasi diri (kepercayaan diri) mengakses web (internet), berkenaan dengan keterampilan tersebut, yang ditentukan secara non-linear oleh dua variabel lainnya (norma deskriptif dan sikap *cyberloafing*), “keyakinan (efikasi diri) dalam mengakses web (internet)”. Kepercayaan diri dalam bernavigasi mengakses situs web (internet) sampai saat ini belum diperiksa secara mendalam oleh para peneliti *cyberloafing*, sehingga menimbulkan kesenjangan (*gaps*), tetapi konstruk (variabel) terkait dengan pemantauan perusahaan telah ditemukan dan hanya memiliki hubungan sederhana dengan *cyberloafing* (Mastrangelo *et al.*, 2006).

Disamping itu, salah satu cara untuk membuat konsep kontrol perilaku yang dirasakan adalah keyakinan seseorang karyawan untuk bernavigasi ke situs web favorit di tempat karyawan bekerja. Secara teori, keterampilan ini tergantung pada tiga faktor: menavigasi ke situs web melalui mesin pencari (yaitu: Google, Yahoo, dan sebagainya) atau kemampuan untuk menavigasi ke situs web yang diinginkan dengan mengetikkan URL; kemampuan untuk menghindari teknologi pemblokiran jika ada dengan menggunakan *server proxy* atau cara lain; dan ada atau tidaknya teknologi pemblokiran situs web di tempat kerja (Lieberman, 2011; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Glassman, 2015). Cara mengatasinya ialah dengan melarang karyawan

menggunakan ponsel (termasuk ponsel pintar) di kantor selama jam kerja (kantor) (Abdullahi *et al.*, 2019).

Kelelahan merupakan akibat yang timbul karena terlalu letih dalam bekerja dan ketika melakukan kegiatan efikasi diri mengakses web untuk mengerjakan tugas dan pekerjaan ternyata berdampak pula ada kelelahan. Dalam hal ini kelelahan termasuk dalam konsekuensi pribadi. Dalam konteks ini, efikasi diri mengakses web yang berkenaan dengan *cyberloafing* dianggap sebagai sebuah cara untuk mengalihkan fokus terhadap beban kerja, pemulihan untuk mengisi energi (daya) kerja karyawan dan dengan demikian memiliki konsekuensi positif dan potensial pada kesejahteraan karyawan. Untuk aktivitas atau perilaku *cyberloafing* yang lainnya, tidak diketahui apakah hal ini dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kesejahteraan (Coker, 2011; Doorn, 2011; Jandhagi *et al.*, 2015; Gökcearslan, Mumcu, Haslaman, & Cevik, 2016). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis 6: Efikasi diri mengakses web berpengaruh negatif terhadap kelelahan.

7. Pengaruh *cyberloafing* terhadap kelelahan

Cyberloafing termasuk dalam perilaku yang bersifat kontraproduktif (Ugrin & Pearson, 2013). Contoh perilaku ini yang sering ditemui ialah bermain *gadget* saat bekerja. Perilaku lainnya, seperti bermain video *game* di tempat kerja melalui jaringan internet, walau jarang terjadi, tetapi hal ini tetap masuk dalam cakupan *cyberloafing* (Lim & Teo, 2005). Pada

dasarnya, perilaku yang berkenaan dengan pemborosan waktu di tempat kerja melalui komputer sering kali terjadi dengan kedok melakukan pekerjaan yang sebenarnya, namun pada nyatanya melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008). Aktivitas dan perilaku dari *cyberloafing* yang berulang (repetitif) ini pada akhirnya membuat para karyawan dapat menghabiskan sepanjang hari melakukan kegiatan *cyberloafing* (Wallace, 2004). Umumnya, aktivitas dan perilaku (*cyberloafing*) ini cenderung meningkat selama jam kerja, yakni pada waktu istirahat dan juga di waktu luang (Korunovska & Spiekermann, 2019).

Kelelahan merupakan konsekuensi yang timbul karena terlalu letih dalam bekerja dan ketika melakukan kegiatan efikasi diri mengakses web untuk mengerjakan tugas dan pekerjaan ternyata berdampak pula ada kelelahan. Dalam hal ini kelelahan termasuk dalam konsekuensi pribadi. Dalam konteks ini, efikasi diri mengakses web yang berkenaan dengan *cyberloafing* dianggap sebagai sebuah cara untuk mengalihkan fokus terhadap beban kerja, pemulihan untuk mengisi energi (daya) kerja karyawan dan dengan demikian memiliki konsekuensi positif dan potensial pada kesejahteraan karyawan. Untuk aktivitas atau perilaku *cyberloafing* yang lainnya, tidak diketahui apakah hal ini dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kesejahteraan (Coker, 2011; Doorn, 2011; Jandhagi *et al.*, 2015; Gökcearslan, Mumcu, Haslam, & Cevik, 2016). *Cyberloafing* termasuk dalam perilaku pemulihan, yakni sebuah perilaku pemulihan yang memperhitungkan kesehatan karyawan. *Cyberloafing* dapat mengurangi

ketidaknyamanan dan memiliki efek positif pada karyawan dan organisasi (Lim & Chen, 2009). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis 7: *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kelelahan.

8. Pengaruh kelelahan terhadap kinerja SDM

Kelelahan berpengaruh terhadap kinerja SDM, hal ini ditemukan dalam literatur: potensi pemulihan dari kelelahan kerja dengan bermain *game online* selama bekerja (Reinecke, 2009). Dalam konteks ini, *cyberloafing* dianggap sebagai perilaku pemulihan untuk mengisi daya kerja (energi) karyawan dan dengan demikian memiliki konsekuensi positif dan potensial terhadap kesejahteraan karyawan, dalam konteks ini ialah pemulihan dari kelelahan, sehingga kinerja SDM kembali membaik. Kelelahan karyawan karena itu dapat pula terkait erat dengan proses pemulihan yang dilakukan, yakni dengan ber-*cyberloafing* (Bridegan, 2008; Doorn, 2011). *Cyberloafing* sering dianggap sebagai jenis perilaku penarikan (*withdrawal behaviour*) yang kontraproduktif (Andel *et al.*, 2019), selain itu, *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang bersifat rutin yang berpeluang potensial mengancam keamanan (Luo *et al.*, 2019), khususnya keamanan data pribadi maupun data kantor (perusahaan).

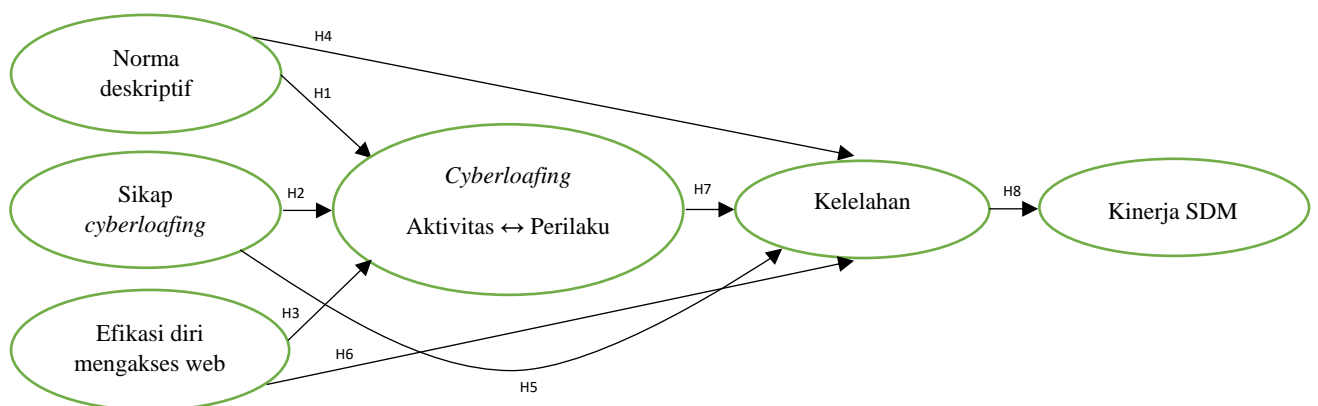
Pengenalan komputer di tempat kerja telah menyebabkan kesulitan untuk menghubungkan upaya seorang karyawan dengan kinerja SDM, seperti yang telah dibahas oleh Kidwell (2010). Secara ringkas, kinerja SDM merupakan hasil yang diraih oleh seseorang karyawan menurut ukuran yang

berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2003). Kinerja SDM dapat dengan mudah diukur dalam hal produksi unit, upaya dan kinerja yang dapat saling terkait (Doorn, 2011; Koay *et al.*, 2017). Ketika kondisi kelelahan sudah memulih, maka karyawan akan kembali menikmati pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, ketika terjadi kelelahan karyawan akan merasakan kejenuhan dalam bekerja, sehingga kinerja SDM akan menurun. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis 8: Kelelahan berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM.

2.3.2. Kerangka Pemikiran Teoritik

Kerangka pemikiran teoritik merupakan kerangka pemikiran yang berkenaan dengan pemikiran teoritik terkait dengan penelitian yang diusulkan. Kerangka merupakan proses, cara, perbuatan memikir; dan teoritik (teoritis) merupakan berdasarkan pada teori; menurut teori (KBBI, 2019). Dalam penelitian ini kerangka pemikiran teoritiknya ialah anteseden dan konsekuensi *cyberloafing* di era revolusi industri 4.0. Berikut pada Gambar 2.3.2. merupakan kerangka pemikiran teoritik yang diusulkan.



Gambar 2.3.2. Kerangka Pemikiran Teoritik

Model dalam kerangka teoritik tersebut diperoleh dari kajian akademik yakni: teori dan penelitian terdahulu, serta kajian empiris yang telah dilakukan. Model penelitian (teori yang menjadi fondasi kerangka pemikiran teoritik) diperkuat dengan dampak negatif dari *cyberloafing*. Demikian, kerangka pemikiran teoritik dalam disertasi ini, ada satu buah kerangka pemikiran teoritik (*theoretical framewok*), yakni: anteseden dan konsekuensi dihubungkan melalui mediator (mediasi) *cyberloafing* dan melalui mediator (mediasi) kelelahan (*exhaustion*), dan pada akhirnya konsekuensi yang ingin diketahui ialah kinerja SDM (*job performance*).



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab 3 membahas perihal metode penelitian. Metode penelitian secara umum diklasifikasikan menjadi 3, yaitu: jenis penelitian, data penelitian, dan analisis penelitian. Penentuan lokasi penelitian sampai dengan teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian juga turut dideskripsikan secara komprehensif dalam bab ini.

Bab ini menyajikan metode yang digunakan untuk menganalisis data dari penelitian. Setiap pertanyaan penelitian (di bab 1) membutuhkan pendekatan berbeda yang akan diuraikan dalam bab ini. Pertama, sub-bagian 3.1. menjelaskan prosedur dan responden penelitian. Selanjutnya, sub-bagian 3.2. membahas penentuan lokasi dalam penelitian ini. Kemudian, sub-bagian 3.3., 3.4. sampai dengan 3.10. menjelaskan jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data sampai dengan analisis inferensial.

3.1. Prosedur dan Responden

Dalam penelitian ini akan dilakukan pada cabang layanan bisnis (industri jasa) di Indonesia. Cabang layanan bisnis pada umumnya terdiri dari empat sektor, yaitu: layanan konsultan, layanan teknologi informasi (TI), layanan keuangan, dan layanan hukum. Cabang layanan dipilih karena pada ke-4 cabang ini: karyawan dalam layanan bisnis dapat dianggap sebagai pekerja yang berpengetahuan; karyawan profesional yang menerapkan konsep, ide, dan

informasi, serta alasan lain ke-4 cabang layanan bisnis ini merebak (banyak) tersebar di Indonesia.

Tugas pekerja yang berpengetahuan bervariasi dari mengumpulkan, memproses, dan menganalisis informasi, dan dengan demikian lebih difokuskan pada upaya mental daripada fisik (Chen, Hsu, Tung, & Lee, 2010). Selain itu, karyawan di cabang ini menggunakan internet selama mereka bekerja. Penelitian yang akan dilakukan termasuk dalam penelitian terapan. Penelitian terapan merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan maksud menerapkan hasil temuan untuk memecahkan masalah spesifik yang sedang dialami dalam organisasi (Sekaran & Bougie, 2013). Hasil temuan tersebut nantinya juga akan berfungsi sebagai rekomendasi untuk organisasi agar dapat meminimalisir aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* para karyawan ataupun karyawan.

Lingkup penelitian ini terbatas pada karyawan yang aktif di cabang layanan bisnis di Indonesia. Penelitian ini didasarkan pada survei berbasis web yang diisi pada satu waktu. Secara total, diharapkan 20 organisasi perusahaan berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari: 5 cabang layanan bisnis yang bergerak dibidang TI, 5 cabang layanan bisnis yang bergerak dibidang keuangan, 5 cabang layanan bisnis yang bergerak dibidang hukum, dan 5 cabang layanan bisnis yang bergerak dibidang konsultan, sehingga diproyeksi akan menghasilkan total sampel (n) sebesar 300 responden. Unit analisisnya dalam penelitian ini ialah individu (orang).

Terkait dengan analisis yang dilakukan, sampel lengkap digunakan untuk menentukan struktur *cyberloafing* dan keandalan skala. Termasuk sampel lengkap memberikan lebih banyak data untuk analisis, hal ini juga memberikan lebih banyak variasi dalam skor yang berkontribusi pada kekokohan struktur faktor. Ukuran sampel konstan, hanya terdiri dari karyawan, (300 responden) digunakan untuk analisis lebih lanjut dari kerangka konseptual.

3.2. Penentuan Lokasi

Pemilihan lokasi penelitian bertempat di cabang layanan bisnis di Indonesia, tepatnya cabang layanan bisnis perwakilan yang berada di kota dan kabupaten, antara lain: Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, dan Kabupaten Bantul (Daerah Istimewa Yogyakarta/DIY), dan sekitarnya, karena memiliki banyak cabang layanan bisnis yang bergerak dibidang konsultan, TI, keuangan, dan hukum. Pada Tabel 3.2. berikut merupakan perusahaan yang bergerak di industri jasa yang menjadi subjek penelitian yang diusulkan.

Tabel 3.2. Lokasi Penelitian

No.	Nama Perusahaan	Bidang	Lokasi	Jumlah Sampel	Populasi
1.	PT. Powerindo NS	Konsultan	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±20 karyawan/wati & instruktur
2.	Gama Konsultan	Konsultan	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±30 karyawan/wati & instruktur
3.	Jogja Consulting Group (JCG)	Konsultan	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±30 karyawan/wati & instruktur

Tabel 3.2.
Lokasi Penelitian (Lanjutan)

4.	PT. Expertindo	Konsultan	Sleman	15 karyawan/wati	±57 karyawan/wati & instruktur
5.	CV. Sang Fajar	Konsultan	Bantul	15 karyawan/wati	±20 karyawan/wati & instruktur
6.	Jogja Digital Valley (JDV)	TI	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±20 karyawan/wati & anggota
7.	PT. Gamatechno Indonesia	TI	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±200 karyawan/wati
8.	CV. Omah IT	TI	Sleman	15 karyawan/wati	±23 karyawan/wati
9.	CV. Indonesia IT	TI	Sleman	15 karyawan/wati	±30 karyawan/wati
10.	JMC IT Consultant	TI	Bantul	15 karyawan/wati	±33 karyawan/wati
11.	PT. Sarana Yogya Ventura	Keuangan	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±23 karyawan/wati
12.	BFI Finance Yogyakarta	Keuangan	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±60 karyawan/wati
13.	Lembaga Keuangan Mikro BUKP DIY	Keuangan	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±60 karyawan/wati
14.	BMT Beringharjo & Cabang	Keuangan	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±22 karyawan/wati
15.	Kantor OJK DIY	Keuangan	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±60 karyawan/wati
16.	LBH Yogyakarta	Hukum	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±30 karyawan/wati
17.	DIY Legal Secretariat	Hukum	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±30 karyawan/wati
18.	Goestopo & Rekan	Hukum	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±30 karyawan/wati
19.	LKBH UII Yogyakarta	Hukum	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±30 karyawan/wati
20.	A&A Law Office	Hukum	Yogyakarta	15 karyawan/wati	±30 karyawan/wati
				Total sampel: 300 karyawan/wati	

Pada Tabel 3.2. merepresentasikan lokasi/subjek penelitian yang akan diteliti, seluruhnya dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan representasi dari Indonesia mini (miniatur Indonesia), sehingga peneliti mengusulkan DIY, dan sekitarnya, dikarenakan banyak pekerja (karyawan/dsb) yang Kerja dari Rumah (KdR) atau dikenal dengan istilah *Work from Home* (WfH) saat pandemi *coronavirus disease 19* (COVID-19) melanda. Kegiatan penelitian dilakukan dari bulan Mei tahun 2020 sampai dengan penelitian selesai.

Skenario 1:

29 indikator x 10 = 290 di ekivalensi (\approx) menjadi ± 300 responden.

Skenario 2:

29 indikator x 5 = 145 di ekivalensi (\approx) menjadi ± 150 responden.

Hal ini mengingat pandemi COVID-19 yang terus meningkat, oleh karena itu, peneliti membuat 2 buah skenario. Peneliti tetap berusaha untuk menyebar sekitar ± 300 kuesioner *online* kepada responden, berapapun nanti hasil data kuesioner yang diperoleh, target berkisar antara ± 150 responden sampai dengan (s.d.) ± 300 responden, dari data yang akan diperoleh tersebut, metode penyebaran kuesioner melalui *electronic mail* (e-mail) resmi UII ke seluruh perusahaan yang dituju, melalui pesan *WhatsApp* (WA), melalui pesan

Facebook (FB), melalui pesan *Instagram* (IG), dan melalui pesan *Line*. Peneliti akan berupaya mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dengan perangkat lunak AMOS untuk mengetahui hasil dari pengujian hipotesis dan pengaruh antar variabel yang diusulkan.

Reasoning (alasan) memilih cabang layanan bisnis yang bergerak dibidang konsultan, TI, keuangan, dan hukum ialah menurut data dari APJII: hasil survei menunjukkan angka pengguna internet (berperilaku dan melakukan aktivitas *cyberloafing*) yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Salah satu survei yang dilakukan berdasarkan status menunjukkan pada tahun 2012 mayoritas pengguna internet adalah pekerja, hal tersebut diketahui dari hasil survei APJII yang menunjukkan angka 53,3% pengguna internet adalah pekerja, kemudian naik menjadi 55% pada tahun 2014, dan naik kembali menjadi 62% pada tahun 2016. Selain itu, berdasarkan hasil survei 65% pengguna internet ada di pulau Jawa (APJII, 2012; APJII, 2014; APJII, 2016). Berdasarkan data dari APJII (2018) penetrasi pengguna internet di Indonesia naik menjadi 64,8% yakni 171,17 juta jiwa dari tahun sebelumnya 54,68% yakni 143,26 juta jiwa pada tahun 2017, terdapat kenaikan sebesar 10,12% atau sebesar 27,91 juta jiwa.

Untuk di wilayah DIY pengguna internet (*users*) yang aktif ialah sebesar 73,8%, sedangkan yang tidak menggunakan fasilitas internet (*non-users*)

sebesar 26,3% (APJII, 2018). Berdasarkan bidang pekerjaan, penetrasi pengguna internet ialah sebagai berikut: jasa konsultan sebesar 94,7%, pegawai BUMD sebesar 90,9%, pegawai BUMN sebesar 88%, pegawai swasta sebesar 85,7%, dan pegawai kontrak 81,3% (APJII, 2018), termasuk pegawai yang bergerak dibidang jasa TI, keuangan, dan hukum. Kemudian, alasan atas pemilihan berbagai perusahaan cabang layanan bisnis yang bergerak dibidang TI, keuangan, hukum, dan konsultan ialah berdasarkan *rating* tertinggi dari google, khususnya mesin pencari (*search engine*) google. *Traffic* (lalu lintas) di beberapa perusahaan cabang layanan bisnis yang bergerak dibidang konsultan, TI, keuangan, dan hukum di DIY, dan sekitarnya berdasarkan *rating* dari mesin pencari google terbilang cukup tinggi dan populer. Selain itu, dikarenakan pandemi *coronavirus disease* (COVID-19) semakin merebak, maka peneliti juga mengikhtiarkan untuk menyasar daerah lain di Indonesia untuk diteliti, karena SDM mayoritas Kerja dari Rumah (KdR)/*Work from Home* (WfH) dan menggunakan fasilitas internet untuk bekerja. Demikian, *reasoning* (alasan) pemilihan dan penentuan lokasi penelitian tersebut.

3.2.1. Metode *Sampling*

Metode *sampling* merupakan bagian dari metodologi penelitian dalam rumpun ilmu probabilitas dan statistika yang berhubungan dengan pengambilan sebagian dari populasi. Secara ringkas metode *sampling* merupakan cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya (Margono, 2004). Jika *sampling* dilakukan

dengan metode yang tepat, maka analisis statistik dari suatu sampel dapat digunakan untuk menggeneralisir keseluruhan populasi. Metode *sampling* banyak menggunakan ilmu probabilitas dan ilmu statistika.

Tahapan *sampling* ialah sebagai berikut:

1. Mendefinisikan populasi yang hendak diamati,
2. Menentukan kerangka sampel, yakni kumpulan semua item atau peristiwa yang mungkin,
3. Menentukan metode *sampling* yang tepat,
4. Melakukan pengambilan sampel (pengumpulan data),
5. Melakukan pengecekan ulang proses *sampling*, dan
6. Pembagian teknik *sampling*.

Metode pengambilan sampel atau biasa disebut metode (cara/teknik) *sampling* dapat dibagi atas 2 kelompok besar, yaitu:

1. *Probability sampling* (*random sampling*), dan
2. *Non probability sampling* (*non random sampling*).

Dalam penelitian ini akan digunakan *non probability sampling* (*purposive convenience sampling*) sebanyak ± 15 sampel per perusahaan yang terdiri atas ± 15 karyawan-karyawati untuk setiap perusahaan, sehingga diharapkan akan terkumpul jawaban kuesioner sebanyak ± 300 buah jawaban responden, dan akan diproses secara lebih lanjut pada bab 4. Alasan pemilihan 15 sampel per perusahaan ialah agar sampel terbagi dengan adil (*justice*): $300 \text{ responden} / 20 \text{ perusahaan} = \pm 15$ karyawan/wati dengan metode *sampling* yakni *non probability sampling* (*purposive*

convenience sampling) untuk penyebaran kuesionernya kepada karyawan/wati yang bekerja pada perusahaan-perusahaan pada Tabel 3.2. Minimal untuk estimasi dan proses analisis SEM sampelnya ialah sekitar 200 sampai dengan 250 responden dengan teknik sampel *purposive convenience sampling*, hal tersebut mengacu pada ukuran sampel minimum yang diperlukan untuk semua jenis estimasi *Structural Equation Modeling* (SEM) (Loehlin, 1998).

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang diusulkan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah data primer yang bersumber dari pengumpulan jawaban dari para responden melalui kuesioner elektronik. Kuesioner merupakan alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan untuk mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih (KBBI, 2019).

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner elektronik (e-kuesioner) dengan bantuan *google form*. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner penelitian merupakan pertanyaan tertutup (*closed questions*), dengan menggunakan model skala *likert* dengan 5 (lima) pilihan jawaban, yakni: sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Alasan memilih skala *likert* dengan 5 pilihan jawaban, dikarenakan memudahkan responden menjawab setuju atau tidak setuju dalam kuesioner, mudah dipahami dan digunakan dalam menjawab kuesioner oleh responden untuk skala *likert* dengan 5 pilihan jawaban, dan secara visual menggunakan skala *likert* dengan 5 pilihan jawaban

lebih mudah diisi dan lebih menarik hati responden (Malhotra, 2012; McDaniel & Gates, 2013; Sugiyono, 2012). Pada kuesioner model Skala *likert*, data yang diperoleh merupakan data berskala interval. Semua pertanyaan dalam kuesioner merupakan pernyataan yang mengukur nilai positif, sehingga *scoring* untuk tiap-tiap item jawaban direpresentasikan pada Tabel 3.3. berikut:

Tabel 3.3.
Tabel Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Setiap Item Pertanyaan

No.	Nilai	Kategori
	(1)	(2)
1.	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2.	2	Tidak Setuju (TS)
3.	3	Kurang Setuju (KS)
4.	4	Setuju (S)
5.	5	Sangat Setuju (SS)

3.4. Variabel-variabel Penelitian

Variabel bebas/eksogen dalam penelitian ini adalah norma deskriptif (X_1), sikap *cyberloafing* (X_2), dan efikasi diri mengakses web (X_3), sementara itu, *cyberloafing* (Y_1) dan kelelahan (Y_2) merupakan variabel mediator (mediasi), sedangkan variabel terikat/endogennya adalah kinerja SDM (Z_1). Jadi, variabel *include* indikator (instrumen). Pada Tabel 3.4. merepresentasikan kisi-kisi instrumen yang berkenaan dengan variabel penelitian s.d. kode dari setiap item pertanyaan.

Tabel 3.4.
Kisi-kisi Instrumen

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
	(1)	(3)	(4)
1.	Kinerja SDM (Z_1) Singkatan: JP	- Ketepatan dalam bekerja	JP1
		- Jumlah hasil kerja	JP2
		- Disiplin dalam bekerja	JP3
		- Kemampuan bekerjasama	JP4
		- Kemandirian dalam bekerja (Robbins, 2008)	JP5
		- Mengunjungi web	DN1
		- Memeriksa e-mail	DN2
2.	Norma Deskriptif (X_1) Singkatan: DN	- Mengunjungi jejaring sosial (Askew <i>et al.</i> , 2014)	DN3
		- <i>Cyberloafing</i> bernilai	CA1
3.	Sikap <i>cyberloafing</i> (X_2) Singkatan: CA	- <i>Cyberloafing</i> menyenangkan	CA2
		- <i>Cyberloafing</i> menguntungkan	CA3
		- <i>Cyberloafing</i> baik (terpuji) (Askew <i>et al.</i> , 2014)	CA4
		- Situs web favorit karyawan diblokir	WA1
4.	Efikasi diri mengakses web (X_3) Singkatan: WA	- Perusahaan memblokir situs web tertentu	WA2
		- Karyawan dapat mengakses situs web apapun (Askew <i>et al.</i> , 2014)	WA3
		- Mencari berita (Doorn, 2011)	CL1
5.	<i>Cyberloafing</i> (Y_1) Singkatan: CL	- Mendengarkan (menyimpan) musik	CL2
		- Berbelanja <i>online</i>	CL3
		- Memelihara jejaring sosial	CL4
		- Menghindari tugas kerja	CL5
		- Mengikuti perkembangan di situs web (Doorn, 2011)	CL6
		- Mempelajari keterampilan baru	CL7
		- Pemulihan dari pekerjaan	CL8
		6.	Kelelahan (Y_2) Singkatan: EX
- Ketegangan pada bahu	EX2		
- Ketegangan pada punggung	EX3		
- Lelah secara mental dengan pekerjaan (Doorn, 2011)	EX4		

Tabel 3.4.
Kisi-kisi Instrumen (Lanjutan)

6.	Kelelahan (<i>Exhaustion</i>)	- Stres kerja berkepanjangan	EX5
		- Mempunyai energi yang rendah dalam bekerja	EX6

3.5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode/cara mencari data dan informasi sebanyak mungkin dari berbagai sumber, termasuk observasi (sebelum pandemi). Pengumpulan data dilakukan dengan e-kuesioner, yakni menyebarkan e-kuesioner di cabang layanan bisnis di empat sektor tersebut.

3.6. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen utama yang digunakan adalah peneliti sendiri sebagai *human instrument*. Peran peneliti sebagai instrumen penelitian ialah peneliti akan melakukan penelitian ini dengan sebaik-baiknya. *Human instrument* maknanya ialah menitikberatkan pada peran peneliti sendiri.

Instrumen penelitian merupakan alat bantu untuk mengumpulkan data penelitian oleh peneliti. Instrumen penelitian dalam penelitian kuantitatif merupakan syarat yang mutlak harus dipatuhi secara baik dan benar. Pada Tabel 3.6. berikut merupakan instrumen penelitian yang diusulkan:

Tabel 3.6. Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Kode
1.	Norma deskriptif/ <i>Descriptive norms</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengunjungi web • Memeriksa e-mail • Mengunjungi jejaring sosial (<i>social networking</i>) (Askew <i>et al.</i>, 2014) 	DN1 DN2 DN3
2.	Sikap <i>cyberloafing</i> / <i>Cyberloafing attitude</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cyberloafing</i> bernilai 	CA1

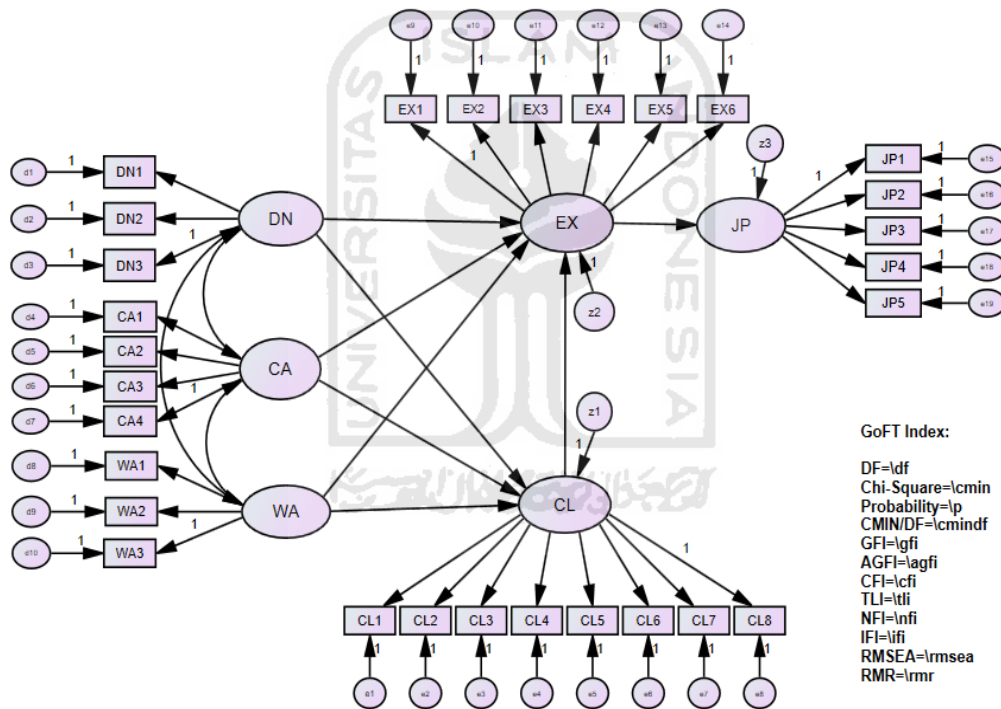
Tabel 3.6. Instrumen Penelitian (Lanjutan)

	Sikap <i>cyberloafing</i> / <i>Cyberloafing attitude</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cyberloafing</i> menyenangkan • <i>Cyberloafing</i> menguntungkan • <i>Cyberloafing</i> baik (terpuji) (Askew <i>et al.</i> , 2014)	CA2 CA3 CA4
3.	Efikasi diri mengakses web/ <i>Web access self-efficacy</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Situs web favorit karyawan diblokir • Perusahaan memblokir situs web tertentu • Karyawan dapat mengakses web apapun (Askew <i>et al.</i> , 2014)	WA1 WA2 WA3
4.	<i>Cyberloafing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mencari berita • Mendengarkan (menyimpan) musik • Berbelanja <i>online</i> • Memelihara jejaring sosial (Doorn, 2011) <ul style="list-style-type: none"> • Menghindari tugas kerja • Mengikuti perkembangan di situs web <ul style="list-style-type: none"> • Mempelajari keterampilan baru • Pemulihan dari pekerjaan (Doorn, 2011)	CL1 CL2 CL3 CL4 CL5 CL6 CL7 CL8
5.	Kelelahan/ <i>Exhaustion</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketegangan pada leher • Ketegangan pada bahu • Ketegangan pada punggung (Doorn, 2011) <ul style="list-style-type: none"> • Lelah secara mental dengan pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berkepanjangan • Mempunyai energi yang rendah saat bekerja (Doorn, 2011)	EX1 EX2 EX3 EX4 EX5 EX6
6.	Kinerja SDM/ <i>Job performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan karyawan dalam bekerja • Jumlah hasil kerja yang telah dicapai karyawan • Disiplin dalam bekerja 	JP1 JP2 JP3

Tabel 3.6. Instrumen Penelitian (Lanjutan)

		<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bekerjasama dalam tim • Kemandirian karyawan dalam bekerja (Robbins, 2008) 	<p>JP4</p> <p>JP5</p>
--	--	---	-----------------------

Terakhir, berikut pada Gambar 3.10. berikut merupakan *full model* (model yang lengkap/model yang utuh) AMOS-SEM berkenaan dengan anteseden dan konsekuensi *cyberloafing* yang diusulkan dalam penelitian dengan *first order*.



Gambar 3.10
Full Model SEM Anteseden dan Konsekuensi Cyberloafing

Keterangan:

DN: Norma Deskriptif (X_1)	CL: <i>Cyberloafing</i> (Y_2)	JP: Kinerja SDM (Z_1)
DN ₁ : Mengunjungi web	AC ₁ : Mencari berita	JP ₁ : Ketepatan karyawan dalam bekerja
DN ₂ : Memeriksa e-mail	AC ₂ : Mendengarkan (menyimpan) musik	JP ₂ : Jumlah hasil kerja yang telah dicapai karyawan
DN ₃ : Mengunjungi jejaring sosial	AC ₃ : Berbelanja <i>online</i>	JP ₃ : Disiplin dalam bekerja
CA: Sikap <i>Cyberloafing</i> (X_2)	AC ₄ : Memelihara jejaring sosial	JP ₄ : Kemampuan karyawan bekerjasama dalam tim
CA ₁ : <i>Cyberloafing</i> bernilai (berharga)	BE ₁ : Menghindari tugas kerja	JP ₅ : Kemandirian karyawan dalam bekerja
CA ₁ : <i>Cyberloafing</i> menyenangkan	BE ₂ : Mengikuti perkembangan di situs web	d ₁ : Nilai <i>error</i> 1 (<i>delta</i> 1)
CA ₁ : <i>Cyberloafing</i> menguntungkan (bermanfaat)	BE ₃ : Mempelajari <i>skill</i> / keterampilan baru	d ₂ : Nilai <i>error</i> 2 (<i>delta</i> 2)
CA ₁ : <i>Cyberloafing</i> baik (terpuji)	BE ₄ : Pemulihan dari pekerjaan	d ₃ : Nilai <i>error</i> 3 (<i>delta</i> 3)
WA: Efikasi diri mengakses web (X_3)	EX: Kelelahan (Y_1)	d ₄ : Nilai <i>error</i> 4 (<i>delta</i> 4)
WA ₁ : Situs web favorit karyawan diblokir	PH ₁ : Ketegangan pada leher	d ₅ : Nilai <i>error</i> 5 (<i>delta</i> 5)
WA ₂ : Perusahaan memblokir situs web tertentu	PH ₂ : Ketegangan pada bahu	d ₆ : Nilai <i>error</i> 6 (<i>delta</i> 6)
WA ₃ : Karyawan dapat membuka situs web apapun	PH ₃ : Ketegangan pada punggung	d ₇ : Nilai <i>error</i> 7 (<i>delta</i> 7)
e ₅ : Nilai <i>error</i> 5 (<i>epsilon</i> 5)	EM ₁ : Lelah secara mental dengan pekerjaan	d ₈ : Nilai <i>error</i> 8 (<i>delta</i> 8)
e ₆ : Nilai <i>error</i> 6 (<i>epsilon</i> 6)	EM ₂ : Stres kerja berkepanjangan	d ₉ : Nilai <i>error</i> 9 (<i>delta</i> 9)
e ₇ : Nilai <i>error</i> 7 (<i>epsilon</i> 7)	EM ₃ : Mempunyai energi rendah dalam bekerja	e ₁ : Nilai <i>error</i> 1 (<i>epsilon</i> 1)
e ₈ : Nilai <i>error</i> 8 (<i>epsilon</i> 8)	e ₁₃ : Nilai <i>error</i> 13 (<i>epsilon</i> 13)	e ₂ : Nilai <i>error</i> 2 (<i>epsilon</i> 2)
e ₉ : Nilai <i>error</i> 9 (<i>epsilon</i> 9)	e ₁₄ : Nilai <i>error</i> 14 (<i>epsilon</i> 14)	e ₃ : Nilai <i>error</i> 3 (<i>epsilon</i> 3)
e ₁₀ : Nilai <i>error</i> 10 (<i>epsilon</i> 10)	e ₁₅ : Nilai <i>error</i> 15 (<i>epsilon</i> 15)	e ₄ : Nilai <i>error</i> 4 (<i>epsilon</i> 4)
e ₁₁ : Nilai <i>error</i> 11 (<i>epsilon</i> 11)	e ₁₆ : Nilai <i>error</i> 16 (<i>epsilon</i> 16)	z ₁ : Nilai <i>error</i> 1 (<i>zeta</i> 1)
e ₁₂ : Nilai <i>error</i> 12 (<i>epsilon</i> 12)	e ₁₇ : Nilai <i>error</i> 17 (<i>epsilon</i> 17)	z ₂ : Nilai <i>error</i> 2 (<i>zeta</i> 2)
	e ₁₈ : Nilai <i>error</i> 18 (<i>epsilon</i> 18)	z ₃ : Nilai <i>error</i> 3 (<i>zeta</i> 3)
	e ₁₉ : Nilai <i>error</i> 19 (<i>epsilon</i> 19)	

3.7. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Metode pengolahan data merupakan cara mengolah data yang baik dan benar sesuai dengan standar operasional prosedur pengolahan data, sehingga diharapkan akan memberikan hasil penelitian yang sesungguhnya dan akan dikaji dan dibahas secara lebih lanjut. Metode untuk menjawab pertanyaan penelitian (PP) yang berisi 8 buah PP beserta alat untuk mengolah, dan menganalisis data statistiknya terdiri dari: analisis reliabilitas (keterpercayaan), analisis deskriptif, dan lain sebagainya.

Berkenaan dengan pengolahan dan analisis data akan digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan perangkat lunak *Analysis of Moment Structure* (AMOS) versi 21 (V.21.0) untuk mengkalkulasi nilai pengaruh dan nilai mediasi. Berikut akan dijabarkan terkait dengan *tools* (alat) analisis statistiknya.

3.8. *Structural Equation Modeling* (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) atau Pemodelan Persamaan Struktural merupakan generasi teknik kedua dari teknik analisis multivariat (multi variabel/lebih dari 2 variabel) yang memungkinkan peneliti menguji pengaruh maupun hubungan antar variabel yang kompleks baik *non-recursive* (tidak berulang) ataupun *recursive* (berulang) untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model (Ghozali, 2008)

dalam Haryono (2017). SEM dapat menguji secara simultan (bersama-sama):

1. Model *measurement*: hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk/variabel (laten).
2. Model struktural: hubungan antara konstruk (variabel) independen dengan dependen.

Digabungkannya pengujian model struktural dengan pengukuran (*measurement*) tersebut memungkinkan peneliti untuk:

1. Menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari SEM.
2. Melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis.

Jenis perangkat lunak yang akan digunakan adalah *Analysis Moment of Structural* (AMOS). AMOS ditemukan oleh Arbuckle (Haryono, 2017). AMOS dalam penelitian ini akan digunakan sebagai alat statistik yang berfungsi untuk mengolah dan menganalisis data penelitian. Data penelitian tersebut akan diperoleh dari kusioner yang akan dibagikan kepada para responden. Setelah data diperoleh, diolah, dan dianalisis, barulah data tersebut diinterpretasikan. Analisis regresi dalam statistika dan penelitian umumnya digunakan untuk mengukur pengaruh. Pengaruh dalam statistika adalah berkenaan dengan fungsi sebab (anteseden) dan akibat (konsekuen) atau dalam istilah lain disebut dengan pola kausalitas dari sebuah variabel atau lebih dari satu variabel terhadap variabel lain berdasarkan teori tertentu.

Disisi lain, terdapat variabel yang secara teoritis mempengaruhi (variabel eksogen/bebas/independen), kemudian melihat efek (impak) dari variabel tersebut terhadap variabel lain yang dipengaruhi oleh (variabel endogen/terikat/dependen).

Secara ringkas, variabel dependen adalah variabel yang menjadi minat utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel dependen, atau untuk menjelaskan variabilitasnya, atau memperkirakannya, sedangkan variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Yaitu, ketika variabel independen hadir, variabel dependen juga hadir, dan dengan setiap unit kenaikan variabel independen, ada peningkatan atau penurunan variabel dependen juga. Dengan kata lain, varians dalam variabel dependen diperhitungkan oleh variabel independen untuk membangun hubungan sebab-akibat (kausalitas) (Nurgiyantoro *et al.*, 2004; Sekaran & Bougie, 2013; Hair, Andersen, & Black, 2019).

Variabel eksogen (bebas) merupakan variabel yang nilainya tidak dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain dalam model (variabel bebas/independen), sedangkan variabel endogen (terikat) merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi/ditentukan oleh variabel lain dalam model (variabel terikat/dependen). Disamping itu, ada beberapa uji yang relevan, seperti uji normalitas data, uji normalitas data secara ringkas bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah distribusi (sebaran) data sudah normal/belum (tidak). Dalam statistika, uji t ialah sebuah pengujian

yang bertujuan untuk mengukur/menguji hipotesis secara sendiri-sendiri (parsial), sementara itu, lawannya ialah uji F yakni sebuah pengujian yang bertujuan untuk mengukur/menguji hipotesis secara bersama-sama (simultan). Pada penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis secara simultan.

3.9. Analisis Deskriptif

Alat analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk pemecahan masalah dengan menguraikan hasil jawaban kuesioner dari responden. Analisis statistik deskriptif merupakan suatu teknik analisis yang menggambarkan data-data yang telah terkumpul secara deskriptif, sehingga tercipta sebuah kesimpulan yang bersifat umum.

Dalam analisis deskriptif umumnya terdiri dari:

a. Demografi

Faktor demografi yang diteliti adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, jabatan dan status perkawinan.

b. Jawaban Responden

Teknik analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara penyajian data dalam bentuk tabel atau distribusi atau distribusi frekuensi, perhitungan ukuran tendensi sentral (mean, median, dan modus), untuk mendapatkan gambaran kecenderungan jawaban dari responden.

3.10. Analisis Inferensial

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode analisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Analysis Moment of Structural* dengan menggunakan perangkat lunak AMOS. AMOS merupakan perangkat lunak untuk metode analisis yang kompleks. Sebagai misal: data harus terdistribusi secara normal. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, AMOS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Disamping itu, AMOS dapat sekaligus menganalisis konstruk (variabel).

Dengan mempertimbangkan kondisi sampel dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode SEM dengan bantuan perangkat lunak AMOS. Disamping itu, tahapan pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) sangatlah penting untuk dilakukan untuk pengujian awal. Kemudian, penelitian dengan AMOS-SEM menggunakan dua tahapan penting, yaitu *measurement model* (pengukuran model variabel) dan *structural model* (pengukuran model struktural). Data dalam *measurement model* digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya, sementara itu, dalam *structural model* hipotesis diuji melalui signifikansi dari: 1) *Path coefficient*, 2) *T-statistic*, dan 3) *R-squared value*.

3.10.1. Pengukuran Model Variabel

Untuk pengukuran variabel model parameter-parameternya ialah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk (variabel) yang dituju. Validitas (kesahihan) berkenaan dengan permasalahan “apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu tersebut memang dapat mengukur secara tepat terkait dengan sesuatu yang akan diukur?”. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas secara sederhana bertujuan untuk menguji apakah item-item pertanyaan valid/tidak, dengan batas/limitasi taraf signifikansi/nyata (α) bernilai $> 0,05 = 5\%$. Uji dan analisis validitas konstruk (variabel) dewasa ini juga sering dilakukan melalui program komputer, yakni menggunakan analisis faktor. Jika cara tersebut yang digunakan, maka uji validitas tersebut harus berdasarkan data-data empiris (Nurgiyantoro *et al.*, 2004; Sekaran & Bougie, 2013).

Hal ini berarti alat tes tersebut harus diujicobakan terlebih dahulu, dan data-data hasil ujicoba itulah yang kemudian dianalisis dengan komputer. Dalam uji validitas peneliti sebelumnya yakni Sekaran & Bougie (2013) telah memeriksa validitas internal dan validitas eksternal dalam konteks desain eksperimental. Artinya, peneliti prihatin dengan masalah keaslian hubungan sebab-akibat (validitas internal/kausalitas), dan kemampuan

generalisasi tersebut pada lingkungan eksternal (validitas eksternal). Kemudian, pemeriksaan validitas alat ukur itu sendiri juga sangat penting dilakukan. Yaitu, ketika kita mengajukan serangkaian pertanyaan (yaitu, mengembangkan alat ukur) dengan harapan bahwa kita memanfaatkan konsep yang dibangun tersebut (Nurgiyantoro *et al.*, 2004; Sekaran & Bougie, 2013, Hair *et al.*, 2019).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk (variabel). Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha*, nilai yang disarankan adalah di atas 0,6. Reliabilitas (keterpercayaan) merupakan sebuah instrumen untuk dapat mengukur sesuatu yang dapat diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas secara ringkas bertujuan mengukur konsistensi dari alat ukur yang digunakan, dengan limit/batasan taraf signifikansi/nyata (α) bernilai $> 0,6 = 60\%$. Jadi, kata kunci untuk syarat kualitas (kualifikasi) suatu instrumen pengukur ialah kejelasan (tetap, konstan, kokoh), konsistensi, atau tidak berubah-ubah (Nurgiyantoro *et al.*, 2004; Hair *et al.*, 2019; KBBI, 2020).

Sementara itu, analisis reliabilitas dalam penelitian ini berfungsi untuk mengolah dan menganalisis (mengukur skala) berupa data terkait dengan tingkat keterpercayaan (reliabilitas) yang berkenaan dengan: skala reliabilitas *cyberloafing*, skala reliabilitas anteseden, dan skala reliabilitas

konsekuensi. Terakhir, pada penelitian ini uji kesesuaian atau kecocokan sangatlah penting, oleh karena uji *goodness of fit* (GoF) merupakan pengujian kecocokan atau kesesuaian antara hasil yang diperoleh berdasarkan parameter-parameter yang telah ditetapkan. Berikut Tabel 3.7. GoFT standar.

Tabel 3.7.
Kriteria Goodness of Fit Test

No.	Goodness of Fit Index	Cut-off Value
1.	X^2 (Chi Square)	$\leq \alpha.df (\leq X^2)$ $(N-1).FMIN$
2.	Significance Probability	$\geq 0,05$
3.	CMIN/DF	$\leq 2,00$
4.	GFI	$\geq 0,90$
5.	AGFI	$\geq 0,90$
6.	CFI	$\geq 0,90$
7.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$
8.	NFI	$\geq 0,90$
9.	IFI	$\geq 0,90$
10.	RMSEA	$\leq 0,08$
11.	RMR	$\leq 0,05$

Sumber: Ghozali, 2014 & Haryono, 2019.

3.10.2. Pengukuran Struktur

Pengukuran stuktur dilakukan berdasarkan:

a. Nilai Signifikansi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel eksogen, yaitu: norma deskriptif (DN), sikap *cyberloafing* (CA), dan efikasi diri mengakses web (WA) terhadap variabel endogen, yakni kinerja SDM (JP). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis.

- $H_0: \beta = 0$, artinya variabel eksogen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel endogen.
 - $H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel eksogen mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel endogen.
2. Menentukan derajat kepercayaan 95% (0,95).
 3. Menentukan signifikansi.
 - Nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Nilai signifikansi (*P value*) $\geq 0,05$, maka H_0 gagal ditolak.
 4. Membuat kesimpulan.
 - Bila (*P value*) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
 - Bila (*P value*) $\geq 0,05$, maka H_0 gagal ditolak, artinya variabel eksogen secara parsial tidak mempengaruhi variabel endogen.

Secara ringkas pengambilan keputusan berkenaan dengan uji signifikansi dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 3.10. berikut:

Tabel 3.10.
Pengambilan Keputusan dalam Uji Signifikansi

No.	Hipotesis	Keputusan
		H_a diterima
1.	H_0 : Norma deskriptif tidak berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> .	$P \text{ value} \leq 0,05$
	H_a : Norma deskriptif berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> .	
2	H_0 : Sikap <i>cyberloafing</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> .	$P \text{ value} \leq 0,05$
	H_a : Sikap <i>cyberloafing</i> berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> .	

Tabel 3.10.
Pengambilan Keputusan dalam Uji Signifikansi (Lanjutan)

3.	H ₀ : Efikasi diri mengakses web tidak berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> .	P value ≤ 0,05
	H _a : Efikasi diri mengakses web berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> .	
4.	H ₀ : Norma deskriptif tidak berpengaruh negatif terhadap kelelahan.	P value ≤ 0,05
	H _a : Norma deskriptif berpengaruh negatif terhadap kelelahan.	
5.	H ₀ : Sikap <i>cyberloafing</i> tidak berpengaruh negatif terhadap kelelahan.	P value ≤ 0,05
	H _a : Sikap <i>cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kelelahan.	
6.	H ₀ : Efikasi diri mengakses web tidak berpengaruh negatif terhadap kelelahan.	P value ≤ 0,05
	H _a : Efikasi diri mengakses web berpengaruh negatif terhadap kelelahan.	
7.	H ₀ : <i>Cyberloafing</i> tidak berpengaruh negatif terhadap kelelahan.	P value ≤ 0,05
	H _a : <i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap kelelahan.	
8.	H ₀ : Kelelahan tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM.	P value ≤ 0,05
	H _a : Kelelahan berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM.	

Sumber: Sekaran & Bougie, 2013; Ghozali, 2014.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel eksogen, yakni: norma deskriptif (DN), sikap *cyberloafing* (CA), dan efikasi diri mengakses web (WA) akan diikuti oleh variabel endogen, yakni: kinerja SDM (JP) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen

amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel eksogen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi endogen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini disajikan hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan hasil jawaban responden. Hasil pengolahan data, lebih lanjut akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisis dan menjawab hipotesis dari pertanyaan penelitian yang diajukan. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan variabel demografi dan juga menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel yang diteliti.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk setiap item pertanyaan mengenai variabel yang diteliti dengan bantuan perangkat lunak AMOS. Kemudian, setelah diketahui semua hasil pengolahan data yang diolah, maka dilakukanlah pembahasan terkait dengan hasil pengolahan dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis dan pembahasan.

Pada bab 4 secara umum akan dibagi menjadi 2 bagian. Bagian pertama adalah membahas terkait dengan analisis, yaitu analisis deskriptif. Analisis deskriptif terdiri penganalisisan responden berdasarkan jenis kelamin, responden berdasarkan pendidikan, responden berdasarkan usia (umur), responden berdasarkan sektor (bidang) kerja, responden berdasarkan masa kerja, responden berdasarkan jam kerja, responden berdasarkan pendapatan, dan responden yang berhasil melewati tahapan

pertanyaan *screening*, analisis jawaban responden terhadap variabel penelitian, dan analisis data dengan SEM dan bantuan perangkat lunak AMOS. Sementara itu, untuk analisis inferensial terdiri dari pengujian validitas dan reliabilitas, *structural model*, serta pengujian hipotesis. Terakhir, bagian kedua dari bab 4 adalah pembahasan. Bagian pembahasan membahas tentang anteseden dan konsekuensi *cyberloafing*.

4.1. Gambaran Profil Responden

Responden dalam penelitian ini ditinjau dari fungsi sumber daya manusia (SDM), terdiri dari SDM dibidang konsultan, SDM dibidang TI, SDM dibidang keuangan, dan SDM dibidang hukum. Respondennya adalah staf/karyawan perusahaan (*employee*) yang bekerja di empat bidang tersebut. Seluruh karyawan diasumsikan berperilaku *cyberloafing*. *Screening* dilakukan dua tahap untuk memastikan karyawan benar-benar melakukan *cyberloafing*. Pendistribusian kuesioner *online* atau kuesioner elektronik (e-kuesioner) dilakukan secara bertahap kepada para responden (data terdapat pada lampiran). Responden yang disasar adalah staf/karyawan perusahaan (*employee*) yang berada di DIY, dan wilayah sekitarnya. Alasannya adalah dikarenakan banyak pekerja/karyawan/staf perusahaan yang Kerja dari Rumah (KdR) atau *Work from Home* (WfH). Profil responden yang menjawab e-kuesioner (berpartisipasi) berasal dari 21 kabupaten dan kota yang tersebar di seluruh Indonesia dan berasal dari 94 perusahaan/institusi (data terdapat pada lampiran).

Profil responden yang menjawab e-kuesioner adalah sebagai berikut: 1) responden yang bekerja dibidang konsultan (ranah: teknis/manajerial/dan lain-lain), 2)

responden yang bekerja dibidang TI (seperti: *programmer/artificial intelligence (AI) engineer/user interface (UI) engineer/user experience (UX) engineer/data scientist/network engineer*, dan sebagainya), 3) responden yang bekerja dibidang keuangan (*financial technology (fintech)/teller/customer service (CS)*) dan lain-lain), dan 4) responden yang bekerja dibidang hukum (pengacara/notaris/advokat/hakim/dan sebagainya). Demikian, pemaparan terkait dengan profil responden dalam penelitian ini.

4.2. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum responden yang diperoleh dari data responden. Data ini perlu disajikan untuk melihat profil responden yang diteliti, sehingga akan diperoleh gambaran mengenai keadaan responden yang dapat digunakan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Pada bab sebelumnya, dijelaskan bahwa populasi sebanyak ± 300 responden, namun realitanya setelah riset dilakukan hasilnya 296 kuesioner yang kembali, kemudian dari pertanyaan *screening* 1 dan 2, totalnya adalah 280 responden yang dapat diolah dan dianalisis datanya, karena responden tersebut (280 responden) telah memenuhi kriteria pada bagian 3.1. dan telah menjawab e-kuesioner dengan lengkap. Dengan demikian, jumlah responden yang akan digunakan dalam analisis dan pembahasan penelitian ini, yakni sebanyak 280 responden. Lebih lanjut, responden tersebut akan diperinci berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, bidang (sektor) kerja, masa kerja, jam kerja, pendapatan, dan sebagainya.

4.3. Analisis Deskriptif

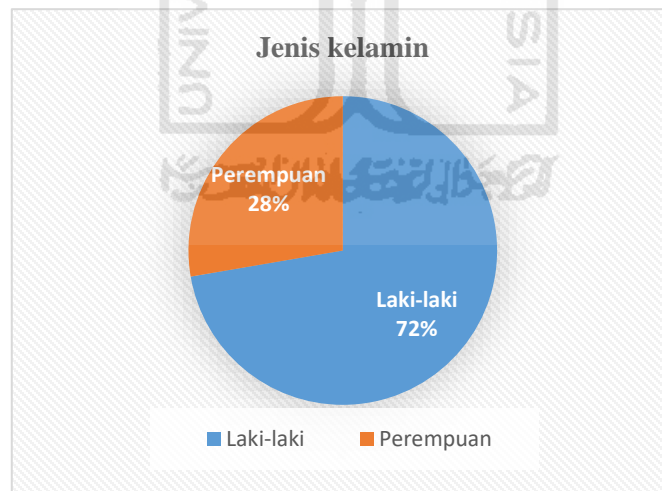
4.3.1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 dan Gambar 4.1. di bawah ini.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
1.	Laki-laki (♂)	214	72%
2.	Perempuan (♀)	82	28%
	Total	296	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.1.
Responden yang Mengisi Kuesioner Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari Tabel 4.1. dan Gambar 4.1. tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki adalah 214 responden (72%), secara jumlah dan persentase lebih

banyak jumlahnya & lebih tinggi persentasenya dibandingkan responden perempuan yang hanya mencapai 82 responden (28%). Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM), yakni karyawan yang bekerja di 4 sektor (TI, konsultan, hukum, & keuangan) tersebut didominasi oleh laki-laki. Hal ini disebabkan tuntutan karakteristik pekerjaan yang bersifat maskulin dan *indoor*, sehingga jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibanding perempuan.

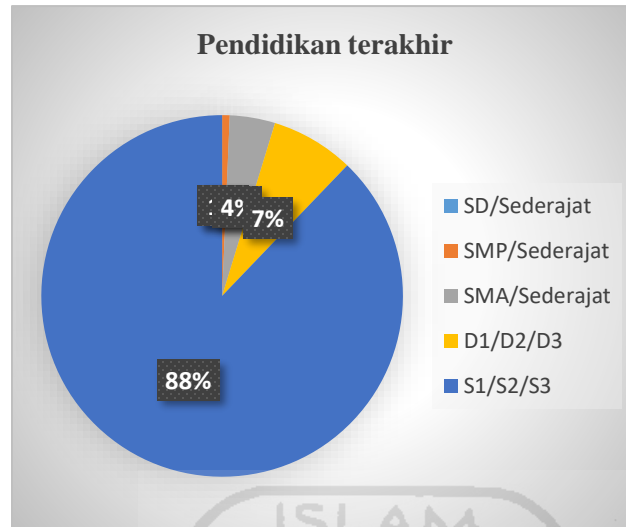
4.3.2. Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diinterpretasikan pada Tabel 4.2. dan Gambar 4.2. berikut.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
	(1)	(2)	(3)
1.	SD/Sederajat	0	0%
2.	SMP/Sederajat	2	1%
3.	SMA/Sederajat	12	4%
4.	D1/D2/D3	22	7%
5.	S1/S2/S3	260	88%
	Total	296	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.2.
Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Tabel 4.2. dan Gambar 4.2. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden di 4 sektor tersebut memiliki tingkat pendidikan SMP/ sederajat sebanyak 2 responden (1%), sementara itu, responden untuk tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 12 responden (4%), kemudian, responden pada jenjang D1/D2/D3 sebanyak 22 responden (7%), dan responden pada jenjang S1/S2/S3 sebanyak 260 responden (88%). Jadi, responden yang dominan (mayoritas) bekerja di 4 sektor tersebut adalah responden yang berpendidikan S1/S2/S3, sedangkan responden yang tidak dominan (minoritas) bekerja di 4 sektor tersebut adalah responden yang berpendidikan SMP/ sederajat.

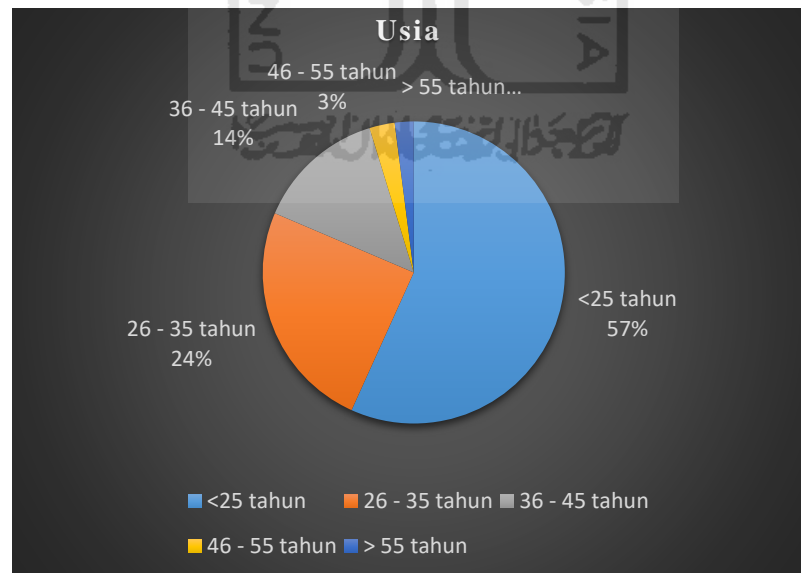
4.3.3. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia direpresentasikan pada Tabel 4.3. dan Gambar 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
1.	(1)	(2)	(3)
2.	≤ 25 tahun	168	57%
3.	26 - 35 tahun	73	24%
4.	36 - 45 tahun	41	14%
5.	46 - 55 tahun	8	3%
6.	≥ 55 tahun	6	2%
	Total	296	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.3.
Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.3 dan Gambar 4.3. di atas terkait dengan karakteristik usia (umur) menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang berumur ≤ 25 tahun, yaitu sebanyak 168 responden (57%), sedangkan responden dominan kedua adalah yang berusia 26 s.d. 35 tahun, yaitu sebanyak 73 responden (24%). Responden dominan ketiga adalah responden yang berusia 36 s.d. 45 tahun, yakni sebanyak 41 responden (14%), responden dominan keempat adalah responden yang berusia 46 s.d. 55 tahun, yaitu sebanyak 8 responden (3%). Terakhir, responden yang paling sedikit adalah responden berusia ≥ 55 tahun, yaitu sebesar 2%.

Data karakteristik berdasarkan umur (usia) responden dalam hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa mayoritas responden yang bekerja berusia ≤ 25 tahun, yaitu sebanyak 168 responden (57%), merupakan responden yang berusia sangat produktif dalam bekerja, disusul oleh responden yang berusia 26 s.d. 35 tahun, yaitu sebanyak 73 responden (24%) yang masuk dalam masa-masa produktif dalam bekerja. Jadi, responden yang dominan (mayoritas) bekerja di 4 sektor tersebut adalah responden yang berusia ≤ 25 tahun, yaitu sebanyak 168 responden (57%), sedangkan responden yang tidak dominan (minoritas) bekerja pada 4 sektor tersebut adalah responden yang berusia responden berusia ≥ 55 tahun hanya sebanyak 6 responden saja (2%).

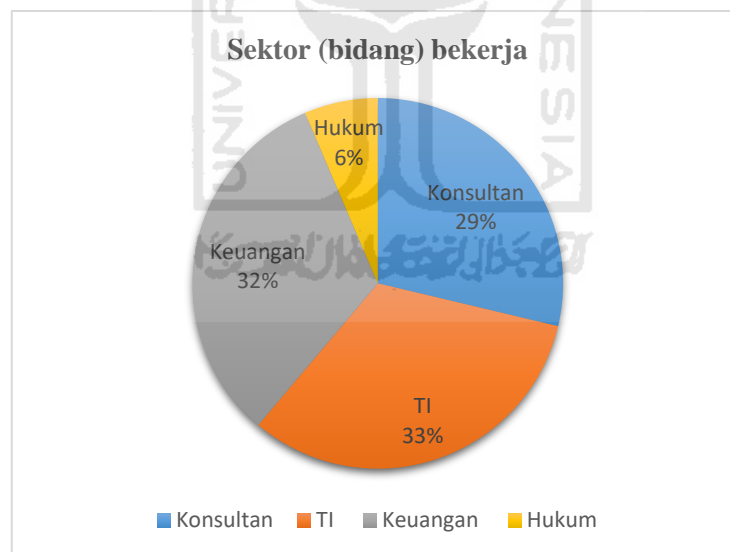
4.3.4. Jenis Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis/bidang kerja direpresentasikan pada Tabel 4.4. dan Gambar 4.4. berikut ini:

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kerja

No.	Sektor (bidang)	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
1.	Konsultan	85	28%
2.	TI	96	33%
3.	Keuangan	96	33%
4.	Hukum	19	6%
	Total	296	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.4.
Responden Berdasarkan Jenis Kerja

Berdasarkan karakteristik jenis/sektor (bidang) bekerja mengacu pada Tabel 4.4. dan Gambar 4.4., responden yang paling dominan adalah responden yang bekerja pada

sektor TI dan keuangan, yaitu masing-masing sebanyak 96 responden (33%) & 96 responden (33%), disusul responden yang bekerja dibidang konsultan sebanyak 85 responden (28%), dan terakhir responden yang bekerja dibidang hukum sebanyak 19 responden (6%). Jadi, responden yang dominan (mayoritas) mengisi e-kuesioner di 4 sektor tersebut adalah responden yang bekerja pada sektor-sektor TI dan keuangan, yaitu masing-masing sebanyak 96 responden (33%) & 96 responden (33%), sedangkan responden yang tidak dominan (minoritas) mengisi e-kuesioner di 4 sektor tersebut adalah responden yang bekerja pada sektor hukum hanya sebanyak 19 responden (6%).

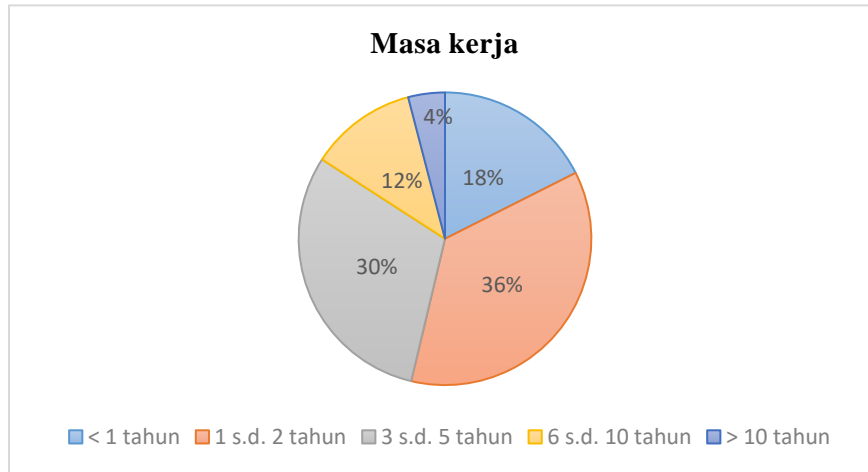
4.3.5. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja direpresentasikan pada Tabel 4.5. berikut ini:

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa kerja	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	52	18%
2.	1 s.d. 2 tahun	107	36%
3.	3 s.d. 5 tahun	90	30%
4.	6 s.d. 10 tahun	35	12%
5.	> 10 tahun	12	4%
	Total	296	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.5.
Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan karakteristik masa kerja mengacu pada Tabel 4.5. dan Gambar 4.5., responden yang paling dominan, yaitu memiliki masa kerja 1 s.d. 2 tahun sebanyak 107 responden (36%). Kemudian, dominan kedua responden yang memiliki masa kerja 3 s.d. 5 tahun sebanyak 90 responden (30%). Selanjutnya, masa kerja responden yang dominan ketiga adalah <1 tahun yakni sebanyak 52 responden (18%), disisi lain, dominan keempat responden yang memiliki masa kerja 6 s.d. 10 tahun sekitar 35 responden (12%). Terakhir, responden yang memiliki masa kerja >10 tahun yaitu 12 responden (4%). Jadi, responden yang dominan (mayoritas) bekerja di 4 sektor tersebut adalah responden yang memiliki masa kerja 1 s.d. 2 tahun sebanyak 107 responden (36%), sedangkan responden yang tidak dominan (minoritas) bekerja di 4 sektor tersebut adalah responden yang memiliki masa kerja >10 tahun hanya sebanyak 12 responden saja (4%).

4.3.6. Jam Kerja Responden

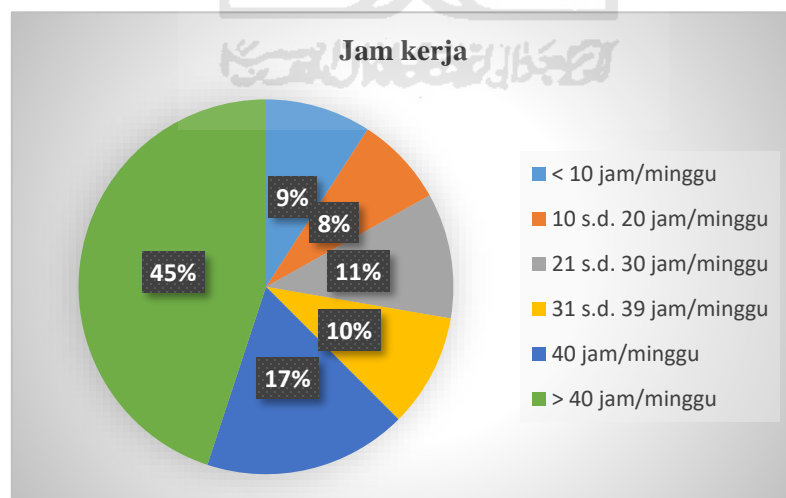
Karakteristik responden berdasarkan jam kerja direpresentasikan pada Tabel 4.6.

berikut ini:

Tabel 4.6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jam Kerja

No.	Jam kerja (<i>working hours</i>)	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
1.	< 10 jam/minggu	27	9%
2.	10 s.d. 20 jam/minggu	23	8%
3.	21 s.d. 30 jam/minggu	32	11%
4.	31 s.d. 39 jam/minggu	29	10%
5.	40 jam/minggu	52	17%
6.	> 40 jam/minggu	133	45%
	Total	296	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.6.
Responden Berdasarkan Jam Kerja

Berdasarkan karakteristik jam kerja mengacu pada Tabel 4.6. dan Gambar 4.6., responden yang paling dominan, yaitu responden yang bekerja selama > 40 jam/minggu sebanyak 133 responden (45%), kemudian, disusul oleh responden yang bekerja pada selama 40 jam/minggu sebanyak 52 responden (17%). Disisi lain, responden yang bekerja selama 21 s.d. 30 jam/minggu berjumlah 32 responden (11%), sedangkan responden yang bekerja selama 31 s.d. 39 jam/minggu berjumlah 29 responden (10%). Terakhir, 2 terendah, yakni responden yang bekerja selama < 10 jam/minggu dan responden yang bekerja selama 10 s.d. 20 jam/minggu masing-masing berjumlah 27 responden (9%) dan 23 responden (8%). Jadi, responden yang dominan (mayoritas) bekerja di 4 sektor tersebut adalah responden yang bekerja selama > 40 jam/minggu sebanyak 133 responden (45%), sedangkan responden yang tidak dominan (minoritas) bekerja di 4 sektor tersebut adalah responden yang bekerja selama 10 s.d. 20 jam/minggu.

4.3.7. Pendapatan Responden

Karakteristik responden berdasarkan jam kerja direpresentasikan pada Tabel 4.7. dan Gambar 4.7. berikut ini:

Tabel 4.7.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

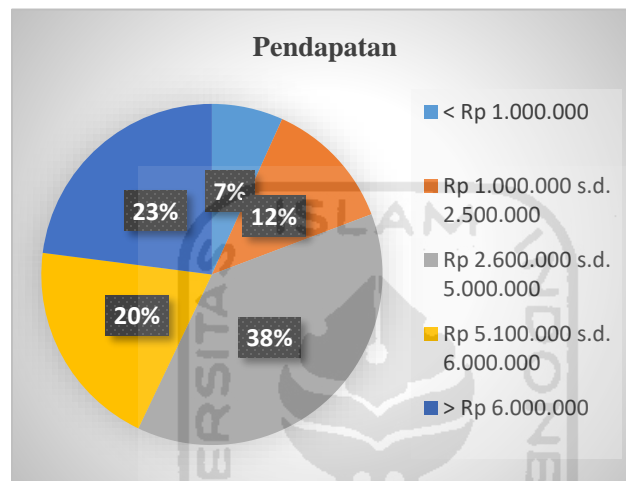
No.	Pendapatan	Jumlah (Σ)	Persentase (%)
1.	< Rp 1.000.000	20	7%
2.	Rp 1.000.000 s.d. 2.500.000	37	12%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Tabel 4.7.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan (Lanjutan)

3.	Rp 2.600.000 s.d. 5.000.000	112	38%
4.	Rp 5.100.000 s.d. 6.000.000	59	20%
5.	> Rp 6.000.000	68	23%
	Total	296	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.7.
Responden Berdasarkan Pendapatan

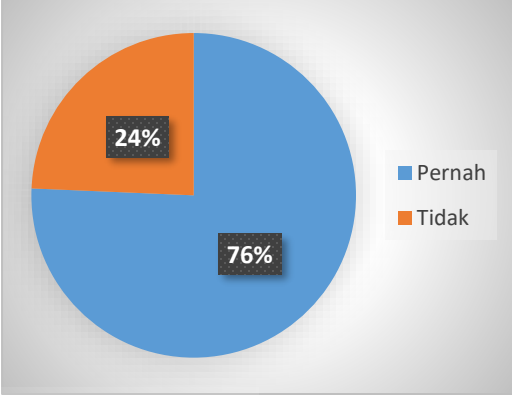
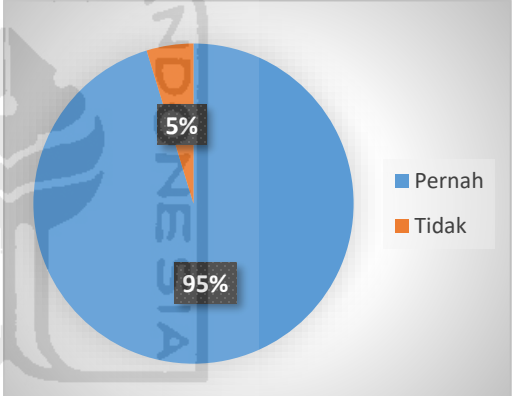
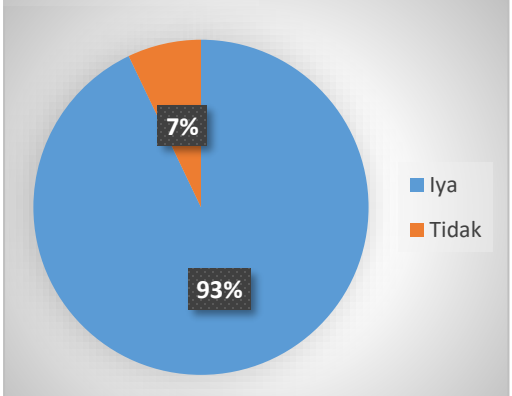
Berdasarkan karakteristik pendapatan (*salary*) merujuk pada Tabel 4.7. dan Gambar 4.7., pendapatan dari responden yang bekerja pada 4 sektor tersebut yang paling dominan adalah Rp 2.600.000,00 s.d Rp 5.000.000,00 sebanyak 112 responden (38%). Kemudian, pendapatan responden yang bekerja pada 4 sektor tersebut yang paling dominan kedua (kedua terbanyak), yakni > Rp 6.000.000,00 sebanyak 68 responden (23%). Pendapatan responden yang bekerja pada 4 sektor tersebut yang paling dominan ketiga (ketiga terbanyak), yaitu Rp 5.100.000 s.d. Rp 6.000.000 sebanyak 59 responden (20%). Terakhir, 2 terbawah, yakni responden yang memiliki pendapatan Rp 1.000.000

s.d. Rp 2.000.000 dan responden yang berpenghasilan < Rp 1.000.000 berjumlah 27 responden (9%) dan 23 responden (8%). Jadi, responden yang dominan (mayoritas) bekerja di 4 sektor tersebut adalah responden yang berpenghasilan Rp 2.600.000,00 s.d Rp 5.000.000,00 sebanyak 112 responden (38%), sedangkan responden yang tidak dominan (minoritas) bekerja di 4 sektor tersebut adalah responden yang berpenghasilan < Rp 1.000.000 hanya sebesar 20 responden saja (37%).

4.3.8. Responden yang Berhasil Melewati *Screening*

Berdasarkan data responden yang masuk dalam sumber daya data (SDD) melalui kuesioner *online*/kuesioner elektronik (e-kuesiner) yang dikumpulkan dari tanggal 2 Mei 2020 s.d. 2 Juni 2020 (1 bulan), terkumpul data 296 responden yang berhasil mengisi e-kuesioner dan responden yang berhasil melalui pertanyaan *screening* 1 jumlahnya adalah 281 responden, sementara itu, responden yang berhasil melalui pertanyaan *screening* 2 (pertanyaan awal s.d. akhir e-kuesioner) adalah sebanyak 280 responden. Pertanyaan *screening*-nya terdapat di lampiran Gambar 4.8. dan Tabel 4.8. secara singkat adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8.
Pertanyaan *Screening*

No.	Uraian	Chart 2-D Pie						
1.	Apakah Anda pernah mendengar istilah <i>cyberloafing</i> ?	 <p>A 2-D pie chart with a blue slice representing 'Pernah' at 76% and an orange slice representing 'Tidak' at 24%. A legend on the right shows a blue square for 'Pernah' and an orange square for 'Tidak'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pernah</td> <td>76%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>24%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Pernah	76%	Tidak	24%
Kategori	Persentase							
Pernah	76%							
Tidak	24%							
2.	Apakah Anda pernah melakukan pembelian (berbelanja) secara <i>online</i> atau bermain <i>smartphone</i> yang tengah terkoneksi dengan internet dalam satu tahun terakhir?	 <p>A 2-D pie chart with a large blue slice representing 'Pernah' at 95% and a small orange slice representing 'Tidak' at 5%. A legend on the right shows a blue square for 'Pernah' and an orange square for 'Tidak'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pernah</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Pernah	95%	Tidak	5%
Kategori	Persentase							
Pernah	95%							
Tidak	5%							
3.	Apakah Anda menjawab "Pernah" pada pertanyaan pertama dan atau kedua?	 <p>A 2-D pie chart with a large blue slice representing 'Iya' at 93% and a small orange slice representing 'Tidak' at 7%. A legend on the right shows a blue square for 'Iya' and an orange square for 'Tidak'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Iya</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>Tidak</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Iya	93%	Tidak	7%
Kategori	Persentase							
Iya	93%							
Tidak	7%							

Untuk pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak AMOS versi 21, respondennya berjumlah 280 (responden yang berhasil melewati pertanyaan *screening* 1 dan 2). Dikarenakan situasi dan kondisi pandemi *coronavirus disease* (COVID-19) yang terus merebak di Indonesia, dan banyak responden yang *Work from Home* (WfH)/Kerja dari Rumah (KdR), maka responden yang menjawab kuesioner berasal dari berbagai daerah (provinsi) di Indonesia, yang utama adalah di DIY, dan sekitarnya (terdapat pada lampiran).

4.3.9. Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian

Analisis jawaban responden terhadap variabel penelitian merupakan gambaran variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada indikator yang akan diteliti. Dalam hal ini akan dilihat kecenderungan jawaban responden untuk semua variabel penelitian.

Kategori jawaban responden apabila dilakukan pengklasifikasian dapat dilakukan dengan menghitung terlebih dahulu interval (*i*) dengan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\sum \text{kategori}}$$

$$= \frac{5-1}{3}$$

$$i = 1,33 \approx 1,34$$

Maka dapat dibuat 3 kategori, yakni:

Tabel 4.8.
Kategori Jawaban

No.	Kategori	Nilai rata-rata
1.	(1)	(2)
2.	Rendah	1,00 – 2,33
3.	Sedang	2,34 - 3,67
4.	Tinggi	3,68 - 5,00

Berdasarkan interval (i) dengan rumus tersebut, maka dapat dikategorikan:

- 1). Nilai 1,00 s.d. 2,33 masuk dalam kategori rendah.
- 2). Nilai 2,34 s.d. 3,67 masuk dalam kategori sedang.
- 3). Nilai 3,68 s.d. 5,00 masuk dalam kategori tinggi.

Lebih lanjut, pada Tabel 4.9. akan dipaparkan terkait dengan rata-rata jawaban.

Tabel 4.9.
Kategori Rata-Rata Jawaban

No.	Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
	(1)	(2)	(3)
1.	Norma Deskriptif (DN)	4,11	Tinggi
2.	Sikap <i>Cyberloafing</i> (CA)	4,09	Tinggi
3.	Efikasi Diri Mengakses Web (WA)	3,83	Tinggi
4.	<i>Cyberloafing</i> (CL)	4,16	Tinggi
5.	Kelelahan (EX)	4,03	Tinggi
6.	Kinerja SDM (JP)	3,96	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan kategori rata-rata jawaban pada Tabel 4.9., dapat disimpulkan:

- 1). Norma deskriptif (DN) memiliki nilai rata-rata 4,11 masuk dalam kategori tinggi.

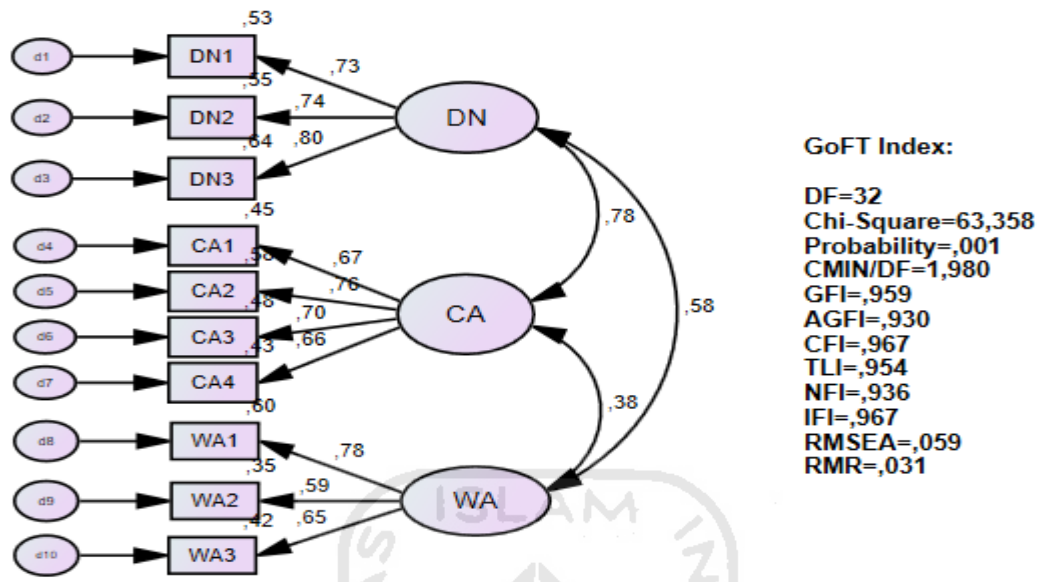
- 2). Sikap *cyberloafing* (CA) memiliki nilai rata-rata 4,09 masuk dalam kategori tinggi.
 - 3). Efikasi diri mengakses web (WA) memiliki nilai rata-rata 3,83 masuk dalam kategori tinggi.
 - 4). *Cyberloafing* (CL) memiliki nilai rata-rata 4,16 masuk dalam kategori tinggi.
 - 5). Kelelahan (EX) memiliki nilai rata-rata 4,03 masuk dalam kategori tinggi.
 - 6). Kinerja SDM (JP) memiliki nilai rata-rata 3,96 masuk dalam kategori tinggi.
- (Keterangan: Pertanyaan di Lampiran)

4.4. Analisis Inferensial

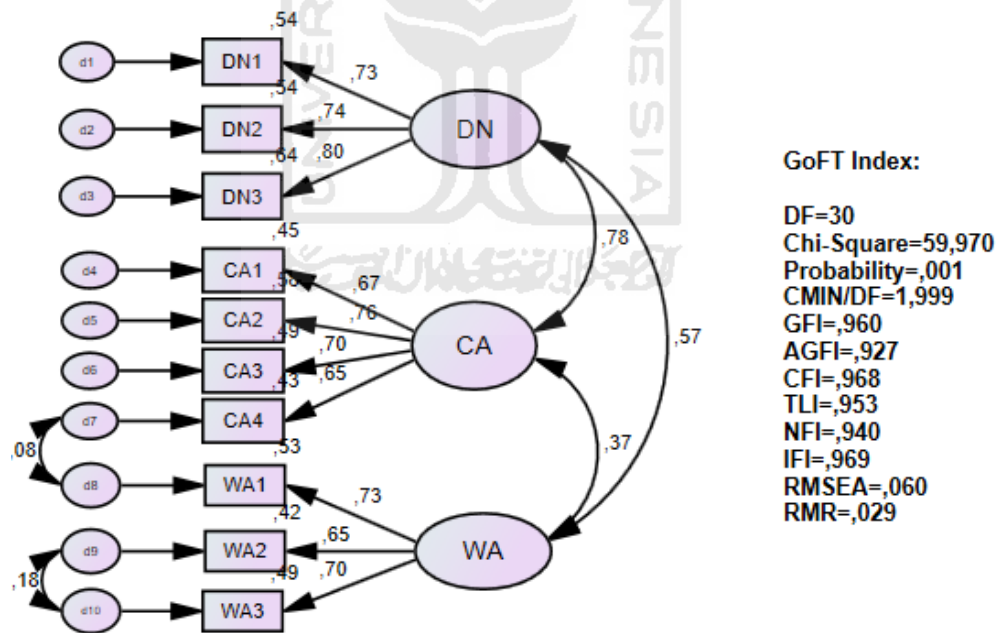
Analisis inferensial terdiri dari pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA), pengujian validitas dan reliabilitas, pengukuran nilai *structural model*, pengujian hipotesis, pengujian korelasi, serta pengujian indeks *goodness of fit* (GoF). Berikut hasil pengujian dan analisisnya.

4.4.1. Pengujian CFA

Berikut merupakan hasil pengujian CFA dari antecedent *cyberloafing* direpresentasikan pada Gambar 4.10. dan Tabel 4.10.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.10.
Hasil Pengujian CFA Anteseden Cyberloafing

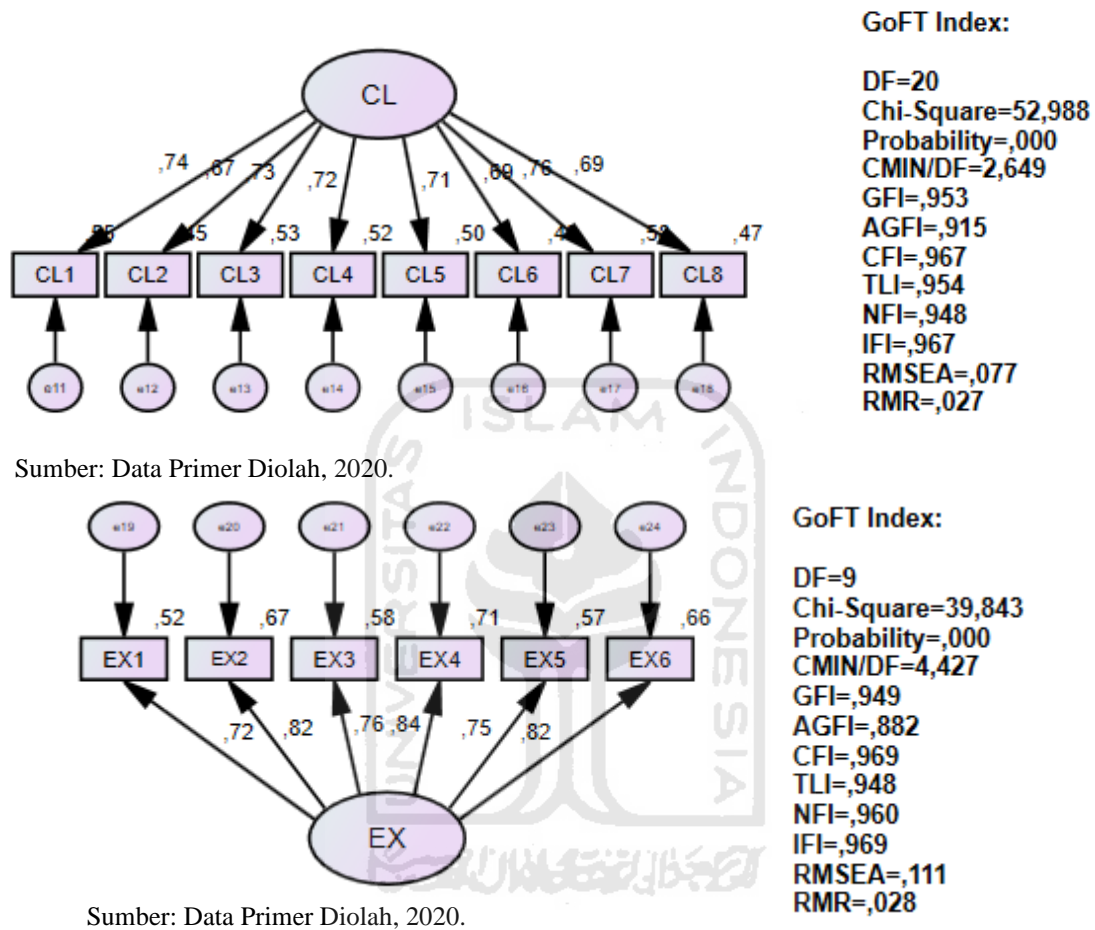
Hasil pengujian CFA pada anteseden *cyberloafing* nilainya telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada indeks *goodness of fit test*-nya (GoFT), sehingga layak untuk di proses secara lebih lanjut, karena tujuan pengujian CFA telah berhasil, yakni untuk menguji apakah indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya (konstruknya) konsisten berada dalam konstruknya tersebut atau tidak. Pada CFA, peneliti menguji apakah data *fit* dengan model yang telah dibentuk sebelumnya atau tidak *fit*. Jadi, pada pengujian CFA anteseden *cyberloafing* berhasil dengan baik, karena indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya (konstruknya) konsisten berada dalam konstruknya, dan data *fit* dengan model yang telah dibentuk sebelumnya. Berikut merupakan hasil komparasi GoFT ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Pengujian CFA Anteseden *Cyberloafing*

No.	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Values</i>	Hasil Awal	Hasil MI 1
1.	CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,980	1,999
2.	GFI	$\geq 0,90$	0,959	0,960
3.	AGFI	$\geq 0,90$	0,930	0,927
4.	CFI	$\geq 0,90$	0,967	0,968
5.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	0,954	0,953
6.	NFI	$\geq 0,90$	0,936	0,940
7.	IFI	$\geq 0,90$	0,967	0,969
8.	RMSEA	$\leq 0,08$	0,059	0,060
9.	RMR	$\leq 0,05$	0,031	0,029

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Kemudian, berikut merupakan hasil pengujian mediasi *cyberloafing* direpresentasikan pada Gambar 4.11.



Gambar 4.11.

Hasil Pengujian CFA Mediasi *Cyberloafing*

Hasil pengujian CFA yakni analisis faktor mediasi *cyberloafing* nilainya telah memenuhi syarat dan terkonfirmasi, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada indeks *goodness of fit test*-nya (GoFT), sehingga layak untuk di proses secara lebih lanjut. Jadi, pada pengujian CFA mediasi *cyberloafing* berhasil dengan baik, karena indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya (konstruknya) konsisten berada dalam konstruknya, serta data *fit* dengan model yang

telah dibentuk sebelumnya. Berikut merupakan hasil komparasi GoFT ditunjukkan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Pengujian CFA Mediasi *Cyberloafing*

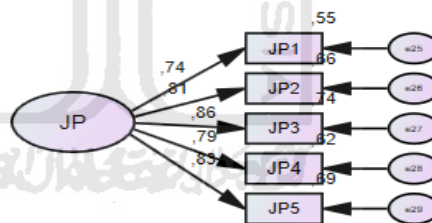
No.	Goodness of Fit Index	Cut off Values	Hasil CL	Hasil EX
1.	GFI	$\geq 0,90$	0,953	0,949
2.	AGFI	$\geq 0,90$	0,915	0,882
3.	CFI	$\geq 0,90$	0,967	0,969
4.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	0,954	0,948
5.	NFI	$\geq 0,90$	0,948	0,960
6.	IFI	$\geq 0,90$	0,967	0,969
7.	RMR	$\leq 0,05$	0,027	0,028

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Terakhir, berikut merupakan hasil pengujian CFA konsekuensi *cyberloafing* yang direpresentasikan pada Gambar 4.12.

GoFT Index:

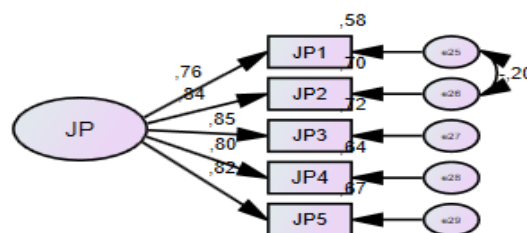
DF=5
Chi-Square=64,128
Probability=.000
CMIN/DF=12,826
GFI=.914
AGFI=.743
CFI=.934
TLI=.867
NFI=.929
IFI=.934
RMSEA=.206
RMR=.043



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

GoFT Index:

DF=4
Chi-Square=58,868
Probability=.000
CMIN/DF=14,717
GFI=.922
AGFI=.707
CFI=.938
TLI=.846
NFI=.935
IFI=.939
RMSEA=.222
RMR=.041



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.12.
Hasil Pengujian CFA Konsekuensi *Cyberloafing*

Hasil pengujian CFA yakni analisis faktor dari konsekuensi *cyberloafing* nilainya telah memenuhi syarat dan terkonfirmasi, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada indeks *goodness of fit test*-nya (GoFT), sehingga layak untuk di proses secara lebih lanjut. Jadi, pada pengujian CFA konsekuensi *cyberloafing* telah berhasil dengan baik, karena indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya (konstruknya) konsisten berada dalam konstruknya, serta data *fit* dengan model yang telah dibentuk sebelumnya. Berikut merupakan hasil komparasi GoFT ditunjukkan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12.
Pengujian CFA Mediasi *Cyberloafing*

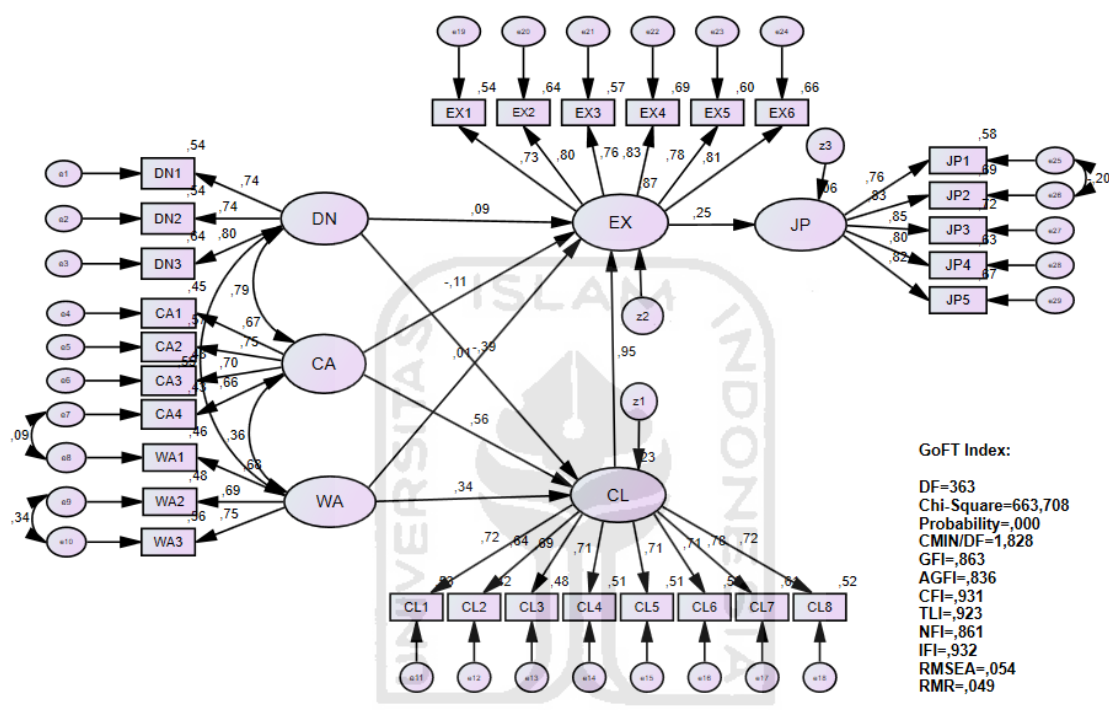
No.	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Values</i>	Hasil Awal	Hasil MI 1
1.	GFI	$\geq 0,90$	0,914	0,922
2.	CFI	$\geq 0,90$	0,934	0,938
3.	NFI	$\geq 0,90$	0,929	0,935
4.	IFI	$\geq 0,90$	0,934	0,939
5.	RMR	$\leq 0,05$	0,043	0,041

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Demikian, hasil pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) yang berkenaan dengan pengujian CFA anteseden *cyberloafing*, pengujian CFA mediasi *cyberloafing*, serta pengujian CFA konsekuensi *cyberloafing*. Pada bagian anteseden (khususnya bagian *delta*) terdapat penambahan 2 buah modifikasi indeks (MI) dan pada bagian variabel konsekuensi *cyberloafing* (khususnya bagian *epsilon*) terdapat 1 buah MI.

4.4.2. Pengujian Indeks *Goodness of Fit*

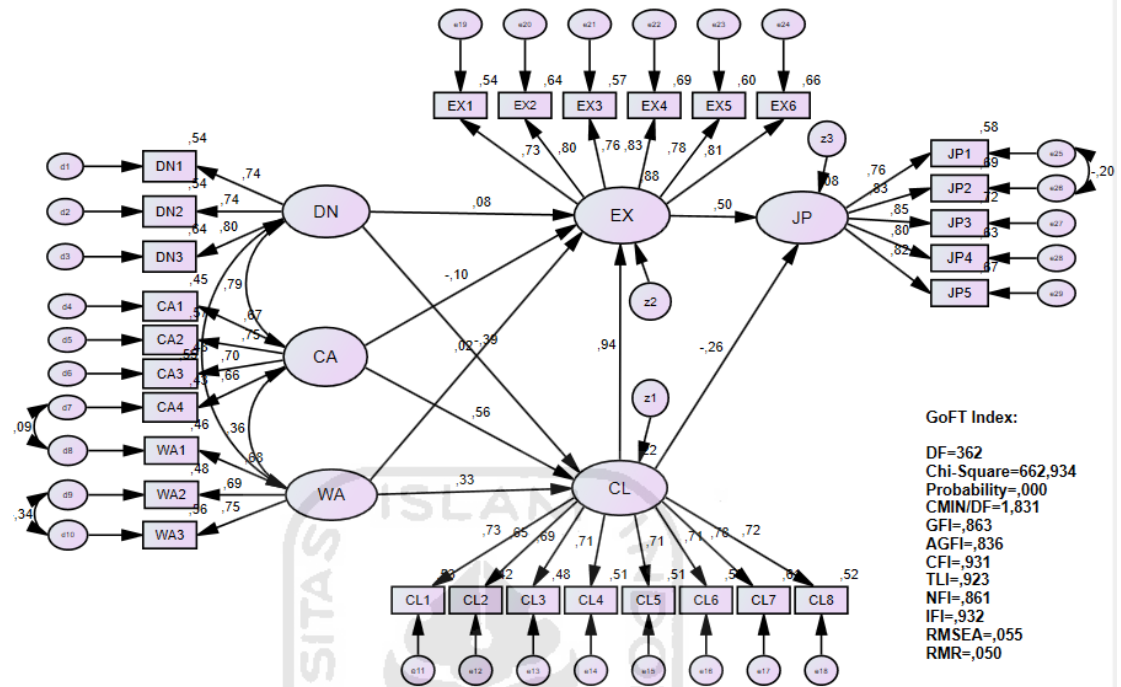
Pada Gambar 4.13. berikut merupakan hasil pengujian *Goodness of Fit Test* (GoFT) *Index* dari penelitian ini.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.13.
Hasil Uji *Full Model SEM* Anteseden dan Konsekuensi *Cyberloafing* (MI 1)

Kemudian, pada Gambar 4.14. berikut merupakan hasil pengujian *Goodness of Fit Test* (GoFT) *Index* dari penelitian ini.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Gambar 4.14.
Hasil Uji Full Model SEM Anteseden dan Konsekuensi Cyberloafing (MI 2)

Hasil pada pengujian *full model* SEM anteseden dan konsekuensi *cyberloafing* untuk *modification index* (MI 2) hasilnya lebih baik daripada hasil *modification index* 1 (MI 1). Pada model MI 1, hasil GoFT indeksnya lebih baik daripada model MI 2, namun untuk pengujian hipotesisnya lebih bagus pada model MI 1 (MI 1 jumlah H_a diterima adalah 5 {terdapat di lampiran}, sedangkan MI 2 H_a diterima berjumlah 4 {terdapat di lampiran}). Kesimpulannya model MI 1 dan MI 2 masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Setelah asumsi SEM terpenuhi, yakni pengujian CFA, maka langkah selanjutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian (*fit*) untuk

mengukur tingkat “kebenaran” dan “kesahihan” model yang diajukan. Pengujian tersebut dikenal dengan uji *goodness of fit* (GoF). Berikut hasil pengujian indeks *GoF* dapat dilihat pada Tabel 4.14. berikut:

Tabel 4.14.
Hasil Uji Indeks *Goodness of Fit*

No.	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Values</i>	Hasil MI 1	Hasil MI 2	Kesimpulan MI 1	Kesimpulan MI 2
1.	X^2 (<i>Chi Square</i>)	$\leq \alpha.df (\leq X^2) \rightarrow \leq 663,741$	663,708	662,934	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>
2.	<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	0,000	<i>Unfit</i>	<i>Unfit</i>
3.	CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,828	1,831	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>
4.	GFI	$\geq 0,90$	0,863	0,863	<i>Marginal Fit</i>	<i>Marginal Fit</i>
5.	AGFI	$\geq 0,90$	0,836	0,836	<i>Marginal Fit</i>	<i>Marginal Fit</i>
6.	CFI	$\geq 0,90$	0,931	0,931	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>
7.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	0,923	0,923	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>
8.	NFI	$\geq 0,90$	0,861	0,861	<i>Marginal Fit</i>	<i>Marginal Fit</i>
9.	IFI	$\geq 0,90$	0,932	0,932	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>
10.	RMSEA	$\leq 0,08$	0,054	0,055	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>
11.	RMR	$\leq 0,05$	0,049	0,050	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Dari Tabel 4.14. di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat penerimaan *fit* dalam model MI 1 dan MI 2, yaitu: X^2 , CMIN/DF, TLI atau NNFI, IFI, RMSEA, dan RMR. Tingkat penerimaan *marginal fit* dalam model, yakni: GFI, AGFI, dan NFI. Tingkat penerimaan *unfit* dalam model, yakni: *significance probability* (P. Secara singkat model penelitian yang diajukan umumnya telah *fit/signifikan*, hal tersebut berdasarkan Tabel 4.17. diperoleh dari hasil pengujian indeks *goodness of fit* (GoF). Adapun penjelasan lebih lengkapnya secara detail dan mendalam mengenai hasil pengujian indeks GoFT model MI 1 dan MI 2 adalah sebagai berikut:

- 1) *Chi square* (X^2) merupakan suatu pengujian yang sangat bergantung pada besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian, karena *chi square* sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan. Model penelitian dikatakan baik, apabila nilai yang dihasilkan dari uji *chi square* kecil. Semakin kecil nilai *chi square* yang dihasilkan, maka semakin baik model yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini, hasil *chi square*-nya adalah 663,708. Hasil X^2 tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan kurang dari atau sama dengan (lebih kecil) dari nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\leq 663,741$.
- 2) *Significance probability* (*sig. prob/probability/probabilitas*) dalam AMOS merupakan suatu kebolehdjian/peluang/*chance/opportunity* yang bernilai signifikan/*fit/baik/bagus*, nilai *significance probability* dalam SEM-AMOS yang merupakan nilai *cut off value* standar adalah $\geq 0,05$. Semakin tinggi nilai/hasil dari *significance probability*, maka nilai/hasilnya semakin baik, begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini, hasil *significance probability*-nya adalah 0,000. Hasil *significance probability* tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *unfit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan kurang dari (lebih kecil) dari nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\geq 0,05$.
- 3) CMIN/DF (*chi square of the minimum sample discrepancy function/degree of freedom*) merupakan *the minimum sample discrepancy function* (CMIN) dibagi dengan *degree of freedom* akan menghasilkan indeks CMIN/DF, yang umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu indikator untuk

mengukur tingkat *fit*-nya sebuah model. Dalam hal ini CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi-square*, X^2 dibagi DF-nya, sehingga disebut X^2 relatif. Nilai X^2 relatif kurang dari 2,0 atau bahkan kurang dari 0,3 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini, nilai CMIN/DFnya adalah 1,828. Hasil CMIN/DF tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan kurang dari atau sama dengan (lebih kecil) dari nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\leq 2,00$.

- 4) GFI (*goodness of fit index*) merupakan *goodness of fit index*/indeks kesesuaian (*fit index*) ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terstimasi. GFI adalah sebuah ukuran *non-statistical* yang mempunyai rentang 0 (*poor fit*) sampai dengan (s.d.) 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*, sedangkan besaran nilai antara 0,80 s.d. 0,90 adalah *marginal fit* (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini, nilai GFInya yaitu 0,863. Hasil GFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *marginal fit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan mendekati nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\geq 0,90$.
- 5) AGFI (*adjusted goodness of fit index*) merupakan analog dari R^2 dalam regresi berganda. *Fit index* ini dapat di-*adjust* terhadap *degree of freedom* yang tersedia dalam menguji diterima tidaknya model. GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah matriks

kovarians sampel. Nilai sebesar 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik (*good overall model fit*), sedangkan besaran nilai antara 0,90 s.d. 0,95 menunjukkan tingkatan yang cukup (*adequate fit*), dan besaran nilai antara 0,80 s.d. 0,90 adalah *marginal fit* (Ghozali, 2014; Haryono 2019). Dalam penelitian ini, nilai AGFInya yakni 0,836. Hasil AGFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *marginal fit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan mendekati nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\geq 0,90$.

- 6) CFI (*comparative fit index*) merupakan besaran indeks pada rentang nilai sebesar 0 s.d. 1, dimana semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat *fit* yang paling tinggi yakni *a very good fit*. Nilai yang direkomendasikan adalah CFI $\geq 0,90$. Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel, karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model (Ghozali, 2014; Haryono 2019). Dalam penelitian ini, nilai CFInya adalah 0,931. Hasil CFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan lebih dari atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\geq 0,90$.
- 7) TLI (*Tucker-Lewis index*) atau NNFI (*non normed fit index*) merupakan sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang di uji terhadap sebuah *baseline* model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan $\geq 0,90$, dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* (Ghozali, 2014). Dalam

penelitian ini, nilai TLInya adalah 0,923. Hasil TLI/NNFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan lebih dari atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\geq 9,00$.

- 8) NFI (*normed fit index*) merupakan ukuran perbandingan antara *proposed model* dan *null model*. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 (*no fit at all*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Seperti halnya TLI, tidak ada nilai *absolute* yang dapat digunakan sebagai standar, tetapi umumnya direkomendasikan sama atau $> 0,90$ (Ghozali, 2014; Haryono 2019). Dalam penelitian ini, nilai NFInya yakni 0,861. Hasil NFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *marginal fit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan mendekati nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\geq 0,90$.
- 9) IFI (*incremental fit index*) merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk melihat *goodness of fit* dari suatu model penelitian. Nilai IFI $\geq 0,90$ menunjukkan *good fit*, sedangkan nilai IFI $\leq 0,80$ sampai $\leq 0,90$ menunjukkan *marginal fit* (Wijanto, 2008). Dalam penelitian ini, nilai IFInya yaitu 0,932. Hasil IFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan lebih dari atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\geq 9,00$.
- 10) RMSEA (*the root-mean square error of approximation*) merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi square statistic*

dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan, bila model di estimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil/kurang dari atau sama dengan $\leq 0,08$ merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degree of freedom* (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini, nilai RMSEAnya adalah 0,054 pada MI 1 dan pada MI 2 nilai RMSEAnya adalah 0,055. Hasil RMSEA tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan kurang dari atau sama dengan (lebih kecil) dari nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\leq 0,08$.

- 11) RMR/RMSR (*the root mean square/the root mean square residual*) merupakan nilai rata-rata residual yang diperoleh dari mencocokkan matriks varians-kovarians dari model yang di hipotesiskan dengan matriks varians-kovarians yang teramati, sehingga sukar untuk di interprestasikan. *Standardised RMR* mewakili nilai rata-rata seluruh *residuals* dan mempunyai rentang dari 0 s.d. 1. Model yang mempunyai kecocokan baik (*good fit*) akan mempunyai nilai *standardised RMR/RMSR* $\leq 0,05$ (Wijanto, 2008). Dalam penelitian ini, nilai RMRnya adalah 0,049 pada MI 1 dan pada MI 2 nilai RMRnya adalah 0,055. Hasil RMR/RMSR tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit*, dikarenakan nilai yang dihasilkan kurang dari atau sama dengan (lebih kecil) dari nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\leq 0,08$. Untuk

pengujian hipotesis dan pembahasan tetap menggunakan model MI 1, dikarenakan pada model tersebut H_a lebih dominan diterima.

4.4.3. Pengujian Uji Normalitas dan d^2

Berikut pada Tabel 4.15. merupakan hasil pengujian normalitas.

Tabel 4.15.
Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	min	maks	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
1.	JP5	1,000	5,000	-0,902	-2,163	-0,019	-0,066
2.	CL1	2,000	5,000	-0,840	-1,736	0,338	1,154
3.	CL2	2,000	5,000	-0,836	-1,709	0,061	0,208
4.	CL3	2,000	5,000	-0,636	-2,347	-0,315	-1,077
5.	CL4	2,000	5,000	-0,604	-2,128	-0,279	-0,952
6.	CL5	1,000	5,000	-1,104	-2,538	0,721	2,463
7.	CL6	2,000	5,000	-0,698	-1,769	-0,055	-0,189
8.	CL7	2,000	5,000	-0,694	-1,740	-0,099	-0,339
9.	CL8	2,000	5,000	-0,882	-2,027	0,203	0,693
10.	EX6	1,000	5,000	-0,930	-2,354	0,531	1,815
11.	EX5	2,000	5,000	-0,760	-2,190	-0,264	-0,901
12.	EX4	2,000	5,000	-0,780	-2,327	-0,173	-0,589
13.	EX3	2,000	5,000	-0,666	-2,549	-0,194	-0,664
14.	EX2	2,000	5,000	-0,641	-2,378	-0,481	-1,642
15.	EX1	1,000	5,000	-0,933	-2,373	0,568	1,939
16.	CA1	2,000	5,000	-0,766	-2,234	0,086	0,295

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

No.	Variabel	min	maks	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
17.	CA2	2,000	5,000	-1,032	-2,052	0,880	2,006
18.	CA3	2,000	5,000	-0,719	-1,909	0,327	1,118
19.	CA4	2,000	5,000	-0,591	-2,037	-0,445	-1,521
20.	DN1	2,000	5,000	-0,833	-1,693	0,285	0,974
21.	DN2	2,000	5,000	-0,848	-1,796	0,382	1,306
22.	DN3	2,000	5,000	-0,801	-2,473	0,198	0,677
23.	WA1	1,000	5,000	-0,746	-2,095	0,018	0,063
24.	WA2	1,000	5,000	-1,014	-1,925	0,555	1,894
25.	WA3	2,000	5,000	-0,742	-2,072	-0,079	-0,269
26.	JP4	1,000	5,000	-0,874	-1,968	0,059	0,201
27.	JP3	1,000	5,000	-0,863	-1,896	-0,017	-0,059
28.	JP2	1,000	5,000	-0,712	-1,865	-0,375	-1,282
29.	JP1	1,000	5,000	-0,821	-1,612	-0,167	-0,571
30.	<i>Multivariate</i>					9,348	2,181

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Dari Tabel 4.15. di atas diperoleh hasil uji normalitas data secara *univariate* (satu variabel), dimana mayoritas data berdistribusi normal karena nilai c.r. yang dihasilkan lebih kecil dari ketentuan $\pm 2,58$. Nilai ambang/ketentuan tersebut yakni dikatakan normal pada jika *critical ratio* (c.r.) untuk *skewenes* (kemiringan) atau untuk *curtosis* (keruncingan) tidak lebih dari $\pm 2,58$ (Ghozali, 2014). Sama halnya dengan normalitas data secara *multivariate* (multi variabel/banyak variabel) yang menunjukkan bahwa nilai c.r. tidak melebihi ketentuan $\pm 2,58$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam

penelitian ini telah berdistribusi secara normal, baik secara *univariat* maupun secara *multivariate*.

Mahalanobis distance pada pengujian ini menggunakan perangkat lunak AMOS. Kriteria yang digunakan untuk menilai ada atau tidaknya *multivariate outliers* dalam penelitian, yaitu pada nilai $p < 0,001$ (Ghozali, 2014). Kemudian, dengan fungsi CHIINV dilakukan perhitungan dan menghasilkan angka 58,301. Artinya, semua data yang memiliki nilai melebihi 58,301 merupakan *multivariate outlier* dan harus dikeluarkan dari masukan data awal sebelum dilakukan *run* kembali pada AMOS. Kemudian, Tabel 4.16. berikut merupakan hasil pengujian *Mahalanobis Distance* (d^2).

Tabel 4.16.
Hasil Uji d^2

No.	<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>
1.	63	57,997
2.	48	56,805
3.	8	53,112
4.	21	52,745
5.	240	52,112
6.	236	50,046
7.	34	49,705
8.	107	48,888
9.	7	48,570
10.	76	48,424
...

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Dari Tabel 4.16. di atas dapat dilihat bahwa tidak ada data yang melebihi angka 58,301 pada nilai *mahalanobis distance* (d^2), sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat *outlier* secara *multivariate*.

4.4.4. Pengujian Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang telah disusun dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Pengujian validitas menggunakan *loading factor* dari perhitungan dengan bantuan perangkat lunak AMOS, yang didapat seluruh item pertanyaan memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model *first order*, dimana pada model *first order* indikator yang di implementasikan adalah item-item yang secara langsung dapat mengukur konstraknya. Hasil uji validitas berikut ini bersumber pada pengujian dengan perangkat lunak AMOS dengan model penelitian modifikasi indeks, sehingga didapat hasil dan model terbaik. Nilai *outer model* dilakukan dengan cara melihat nilai *convergent validity*, hal tersebut diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur dengan nilai *loading factor*, yakni $> 0,70$ sangat direkomendasikan, namun nilai $> 0,50$ s.d. $0,60$ masih bisa ditolerir sepanjang model masih dalam pengembangan (Sekaran, 2013; Ghazali, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *loading factor* $\geq 0,60$. Tabel nilai *loading factor* uji validitas dari hasil olah data dengan perangkat lunak AMOS bisa dilihat pada tabel 4.17. berikut.

Tabel 4.17.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai
1.	JP1 <--- JP	0,762
2.	JP2 <--- JP	0,832
3.	JP3 <--- JP	0,850
4.	JP4 <--- JP	0,796
5.	WA3 <--- WA	0,750
6.	WA2 <--- WA	0,690
7.	WA1 <--- WA	0,680
8.	DN3 <--- DN	0,797
9.	DN2 <--- DN	0,738
10.	DN1 <--- DN	0,736
11.	CA4 <--- CA	0,659
12.	CA3 <--- CA	0,695
13.	CA2 <--- CA	0,754
14.	CA1 <--- CA	0,673
15.	EX1 <--- EX	0,733
16.	EX2 <--- EX	0,803
17.	EX3 <--- EX	0,757
18.	EX4 <--- EX	0,831
19.	EX5 <--- EX	0,777
20.	EX6 <--- EX	0,814
21.	CL6 <--- CL	0,707
22.	CL5 <--- CL	0,715
23.	CL4 <--- CL	0,715
24.	CL3 <--- CL	0,693
25.	JP5 <--- JP	0,819
26.	CL1 <--- CL	0,725
27.	CL2 <--- CL	0,644
28.	CL7 <--- CL	0,778
29.	CL8 <--- CL	0,721

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Dari Tabel 4.17. di atas diperoleh hasil bahwa keseluruhan indikator konstruk eksogen dan endogen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *loading*

$factor \geq 0,6$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator konstruk eksogen dan endogen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.4.5. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat diyakini (dipercaya) atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur digunakan repetitif (berulang) untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten (tetap), maka alat ukur tersebut dikategorikan reliabel.

Untuk menilai tingkat reliabilitas suatu alat ukur, dapat dilihat dari nilai *construct reliability* (C.R.) dan *variance extracted* (V.E.) yang dihasilkan. Apabila diperoleh nilai C.R. dari perhitungan $\geq 0,70$ dan nilai V.E. dari perhitungan $\geq 0,50$, maka alat ukur dari variabel tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2014). Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.18. berikut:

Tabel 4.18.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	C.R.	V.E.	Keterangan
1.	DN	0,8373	0,5738	Reliabel
2.	CA	0,8513	0,5376	Reliabel
3.	WA	0,777	0,5003	Reliabel
4.	CL	0,740	0,5085	Reliabel
5.	EX	0,921	0,6186	Reliabel
6.	JP	0,901	0,6599	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Dari Tabel 4.18. di atas diperoleh nilai C.R. untuk keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai $\geq 0,70$ dan nilai V.E. untuk keseluruhan variabel penelitian

memiliki nilai $\geq 0,5$ (perhitungan terdapat di Lampiran). Dengan demikian, dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur yang digunakan pada keseluruhan variabel penelitian telah memenuhi kriteria dan reliabel.

4.4.6. Pengukuran Nilai *Inner Model* (*Structural Model*)

Pengujian *inner model* atau model *structural model* dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi, dan *R Square* (R^2) dari model penelitian. Hasil R^2 untuk variabel kelelahan (EX) adalah 0,874. Hal tersebut bermakna: Diperkirakan bahwa prediktor EX menjelaskan 87,4 persen (87,4%) dari total varians sebesar 100%. Dengan kata lain, varians kesalahan EX adalah sekitar 12,6 persen (12,6%) dari varians EX itu sendiri, dan seterusnya. Model *structural* dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen. Namun, dalam penelitian ini lokusnya adalah bukan untuk melihat hubungan, akan tetapi untuk melihat pengaruh. Oleh karena itu, dapat dilanjutkan pada proses berikutnya, yaitu pengujian hipotesis.

4.4.7. Pengujian Korelasi

Pada uji *multikolinieritas* mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel independen. Fungsi uji *multikolinearitas* adalah untuk menganalisis apakah model penelitian memiliki korelasi antara setiap variabel bebas/independen/eksogen. *Multikolinearitas* dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi antar variabel independen yang diperoleh $< 0,85$, nilai tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian dikatakan tidak memenuhi asumsi *multikolinieritas*

(Ghozali, 2014). Berikut hasil uji *multikolinieritas* (nilai koefisien korelasi antar variabel independen yang diperoleh) dapat dilihat pada Tabel 4.19. berikut.

Tabel 4.19.
Hasil Pengujian Korelasi

No.	Variabel	Estimasi
1.	DN <--> WA	0,551
2.	DN <--> CA	0,786
3.	WA <--> CA	0,357

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Dari Tabel 4.19. di atas merupakan keluaran (*output*) korelasi antar variabel eksogen (independen), diperoleh nilai sebesar 0,551 (DN \Leftrightarrow WA), 0,786 (DN \Leftrightarrow CA), dan 0,357 (WA \Leftrightarrow CA), hasil tersebut bersumber dari *output* yang tertera pada lampiran. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen (eksogen) adalah $< 0,85$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antar variabel eksogen (independen).

4.4.8. Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis untuk menguji pengaruh antara variabel endogen terhadap variabel eksogen Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang terdapat pada analisis *structural model* pada perangkat lunak AMOS. Hasil pengujian hipotesis keputusannya H_a diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen, namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$, keputusannya H_a ditolak, maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel

eksogen dengan variabel endogen. Hasil pengujian hipotesis terangkum pada Tabel 4.20. berikut.

Tabel 4.20.
Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Var.	Estimasi	S.E.	C.R.	P	Hipotesis	Keputusan
1.	CL <--- DN	-0,377	0,176	-2,136	0,033* (Sign.)	H ₁ <i>accepted</i>	H ₁ <i>supported</i>
2.	CL <--- WA	0,325	0,097	3,331	*** (Sign.)	H ₂ <i>accepted</i>	H ₂ <i>supported</i>
3.	CL <--- CA	0,603	0,171	3,517	*** (Sign.)	H ₃ <i>accepted</i>	H ₃ <i>supported</i>
4.	EX <--- DN	0,091	0,102	0,890	0,373 (NS)	H ₄ <i>rejected</i>	H ₄ <i>not supported</i>
5.	EX <--- WA	0,008	0,055	0,137	0,891 (NS)	H ₅ <i>rejected</i>	H ₅ <i>not supported</i>
6.	EX <--- CA	-0,120	0,104	-1,162	0,245 (NS)	H ₆ <i>rejected</i>	H ₆ <i>not supported</i>
7.	EX <--- CL	0,957	0,089	10,768	*** (Sign.)	H ₇ <i>accepted</i>	H ₇ <i>supported</i>
8.	JP <--- EX	0,319	0,084	3,782	*** (Sign.)	H ₈ <i>accepted</i>	H ₈ <i>supported</i>

Catatan: *Sign. (*Significant*) $\leq 0,05$.

*NS (*Non-Significant*) $\geq 0,05$.

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Demikian, hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Secara singkat terdapat 5 buah hipotesis yang *supported* dan terdapat 3 buah hipotesis yang *not supported*.

4.4.9. Pengujian *Standard ised Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect*

Hasil pengujian *standardised direct effect* (efek/pengaruh langsung terstandarisasi) menunjukkan hasil berikut.

Tabel 4.21.
Hasil Uji *Standardised Direct Effect*

No.	Var.	CA	WA	DN	CL	EX	JP
1.	CL	0,562	0,342	-0,390	0,000	0,000	0,000
2.	EX	-0,112	0,008	0,093	0,950	0,000	0,000
3.	JP	0,000	0,000	0,000	0,000	0,251	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Sedangkan pengujian *standardised indirect effect* (efek/pengaruh tidak langsung terstandarisasi) dan *total effect* (efek/pengaruh total) menunjukkan hasil berikut.

Tabel 4.22.
Hasil Uji *Standardised Indirect Effect*

No.	Var.	CA	WA	DN	CL	EX	JP
1.	CL	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
2.	EX	0,534	0,325	-0,370	0,000	0,000	0,000
3.	JP	0,106	0,083	-0,069	0,238	0,000	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Keterangan: *suffix/postfix: standardized* (US) & *standardised* (UK).

Suffix/postfix adalah akhiran kata (imbuhan pada akhiran kata pada sebuah kosakata).

Kemudian, pada Tabel 4.23. dan Tabel 4.24. berikut merupakan hasil pengujian efek/pengaruh total dan efek/pengaruh mediasi.

Tabel 4.23.
Hasil Uji *Total Effect*

No.	<i>Variable</i>	<i>Total Effect</i>
1.	DN → CL → EX → JP	0,811
2.	CA → CL → EX → JP	1,763
3.	WA → CL → EX → JP	1,543
4.	DN → EX → JP	-0,119
5.	CA → EX → JP	0,785
6.	WA → EX → JP	0,576

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Tabel 4.24.
Hasil Uji *Effect Mediasi*

No.	<i>Variable</i>	<i>Effect Mediasi</i>
1.	CL → EX	0,950
2.	CL → JP	0,238
3.	EX → JP	0,251
4.	CL → EX → JP	1,201

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Dari Tabel 4.21. sampai dengan Tabel 4.25. dapat disimpulkan bahwa pada model yang diajukan memang lebih dominan hasil yang menggunakan *standardised indirect effect* (efek/pengaruh secara tidak langsung terstandarisasi) atau dengan kata lain dalam model yang diusulkan tersebut, hasilnya memang lebih baik menggunakan variabel mediasi, yakni variabel CL sebesar 0,238 dan selanjutnya variabel EX sebesar 0,251 menuju ke variabel JP, dibandingkan hasil dari *standardised direct effect/efek* (pengaruh) secara

langsung terstandarisasi (tanpa menggunakan variabel mediasi). Temuan dari hasil penelitian ini: 1) Jalur terbaik untuk pengaruh total adalah CA → CL → EX → JP sebesar 1,763, dan 2) Pengaruh mediasi terbesar adalah CL → EX → JP sebesar 1,201. Terakhir, efek/pengaruh total juga menunjukkan hasil yang baik, dan hasil tersebut menguatkan bahwa model penelitian yang diajukan yakni nilai atau hasilnya memang lebih baik menggunakan variabel mediasi, yakni variabel *cyberloafing* dan variabel kelelahan.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Norma Deskriptif terhadap *Cyberloafing*

Hasil pengujian hipotesis pertama (H₁) pada Tabel 4.20. menunjukkan bahwa norma deskriptif (DN) berpengaruh dan positif signifikan terhadap *cyberloafing* (CL) dengan tanda positif ($P = 0,033^*$). Hal ini berarti hipotesis pertama (H₁) yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lim, 2002; Robert, 2005; Askew, 2009; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015; Zakrzewski, 2016; Ugrin & Pearson, 2013; & Weissenfeld *et al.*, 2019. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengamalan norma deskriptif oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap *cyberloafing*, sebaliknya, semakin rendah pengamalan norma deskriptif oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap *cyberloafing*. Jadi, norma deskriptif berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

Norma deskriptif merupakan suatu norma yang hanya mendeskripsikan apa yang sebagian besar karyawan lakukan pada kondisi dan situasi tertentu (Robert, 2005). Norma deskriptif lazimnya akan mempengaruhi tingkah laku dengan cara memberi tahu karyawan terkait dengan apa yang umumnya dianggap adaptif atau efektif pada kondisi dan situasi tertentu. Mengingat kekuatan prediktif yang lebih besar dari norma-norma deskriptif atas norma-norma preskriptif. Oleh karena itu, peneliti terdahulu menganggap bahwa norma deskriptiflah yang menjadi kandidat kuat untuk variabel norma subjektif (Askew, 2009; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015).

Cyberloafing merupakan suatu aktivitas dan perilaku seseorang yang ditandai dengan penggunaan internet disaat sedang bekerja, belajar, dan hal-hal lainnya. Diperkirakan bahwa karyawan menghabiskan hingga dua jam setiap hari untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, biaya organisasi hingga \$85 miliar dolar per tahun telah hilang (Zakrzewski, 2016). Disatu sisi, antededen dari *cyberloafing* berhubungan erat dengan pekerjaan, kehidupan pribadi, dan organisasi (Weissenfeld *et al.*, 2019). Akibat yang ditimbulkan dari *cyberloafing* biasanya dianggap sebagai bentuk perilaku yang bersifat kontraproduktif, dan pemimpin organisasi terus berinvestasi agar mencegah karyawan terlibat dalam perilaku ini (Ugrin & Pearson, 2013). Berikut merupakan hadis sahih, yakni Hadis Riwayat Muslim (HR. Muslim) nomor 2.664 berkenaan dengan larangan bermalas-malasan:

اٰخِرْصُ عَلٰى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِيْنُ بِاللّٰهِ وَلَا تَعْجِزْ

Artinya: “Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah pada Allah, serta janganlah engkau malas” (HR. Muslim).

Dari kutipan hadis sahih tersebut maka makna filosofisnya sangat dalam, dikaitkan dengan *cyberloafing*. Manusia senantiasa dimotivasi oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* agar senantiasa bersemangat dan dilarang bermalas-malasan (*loafing*). Dikaitkan dengan konteks penelitian, termasuk juga di tempat kerja. Larangan bermalasan-malasan di tempat kerja pun sungguh relevan dengan kutipan hadis. Betapa Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* senang kepada hamba-Nya yang senantiasa bersemangat dalam bekerja dan menghindari sifat malas.

Berkenaan dengan hal tersebut, pengaruh norma deskriptif terhadap *cyberloafing* amatlah benar adanya, terdapat pengaruh. *Cyberloafing* memainkan peranan yang vital dan fundamental. Di era disrupsi dewasa ini, fakta di lapangan, norma deskriptif berkaitan dan memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*. Hal tersebut tergambar, saat para karyawan melakukan KdR (WfH). Norma deskriptif yang diamalkan bersamaan dengan *cyberloafing* telah mempengaruhi sendi-sendi kehidupan para karyawan.

Mereka (para pekerja/karyawan/SDM) faktanya sekarang, ditengah pandemi COVID-19, melakukan kerja secara *remote*, *mobile*, dan WfH. Godaan yang paling berat, ketika kerja secara daring (dalam jaringan) bagi para karyawan adalah tidak melakukan *cyberloafing* saat bekerja. Faktanya, mereka melakukan *cyberloafing* saat bekerja. Sungguh berat godaan tersebut, namun apa daya mereka tetap tergoda melakukan *cyberloafing*.

Cyberloafing seperti pisau bermata dua, satu sisi memiliki manfaat, namun disisi lain memiliki mudharat. Manfaatnya adalah para responden dapat terus mendapat

data dan informasi ter-*update*, walaupun data dan informasi yang didapat tersebut tidak berhubungan dengan pekerjaan. Disisi lain, faktanya, banyak responden yang larut dalam dunia maya (ber-*cyberloafing*), sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda.

Di era *society* 5.0 ini memang manusia tidak dapat terpisahkan dengan internet. *International networking* (internet) seperti candu bagi manusia pada umumnya, dan bagi para karyawan yang tengah bekerja pada khususnya. Interaksi komputer dengan manusia atau dikenal dengan istilah *human computer interaction* (HCI) sudah menjadi hal yang lumrah dijumpai di *industry* 4.0. Komputer (mesin penghitung elektronik) dalam konteks sekarang ini adalah: *personal computer* (PC), laptop, tablet, *notebook*, gawai, dan sebagainya.

HCI telah mewarnai kehidupan manusia sejak awal revolusi industri ketiga sampai dengan sekarang, terlebih di industri 4.0 sekarang ini, para karyawan selalu bekerja menggunakan *personal computer* (PC), laptop, *notebook*, tablet, gawai, dsb saat KdR (WfH). Hal tersebut tentunya sangat mempengaruhi norma yang ada, norma deskriptif salah satunya. Faktanya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, norma deskriptif terbukti menjadi anteseden *cyberloafing*.

Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan yang termaktub pada paragraf pertengahan. Norma deskriptif memainkan peranan yang sangat penting sebagai anteseden *cyberloafing*, hal tersebut tercermin dari hasil penelitian, yakni pengaruh norma deskriptif terhadap *cyberloafing*.

Cyberloafing di tempat kerja disisi lain juga sangat berdampak negatif bagi para karyawan.

Perilaku tersebut (*cyberloafing*) dapat mengurangi produktivitas, kinerja SDM, dan membuat gagal fokus. *Cyberloafing*, atau menghabiskan waktu kerja menggunakan internet untuk kegiatan non-kerja (termasuk dalam norma deskriptif), merupakan perhatian utama bagi pengusaha, sebab akses ke internet telah meluas melalui penggunaan tablet, ponsel pintar, dan perangkat elektronik lainnya (Lim, 2002). Perilaku tersebut yang terjadi di tempat kerja faktanya merupakan hal yang sangat sering dijumpai, terlebih pada situasi dan kondisi saat ini, yakni pandemi COVID-19. Faktanya, semua responden yang terlibat dalam penelitian ini melakukan *cyberloafing*.

Dalam hal ini, peneliti menganalisis bahwa faktor yang menyebabkan norma deskriptif berpengaruh dan negatif signifikan terhadap *cyberloafing* adalah dikarenakan norma deskriptif mempunyai kaitan yang erat dengan *cyberloafing*. Temuannya adalah: semakin sering karyawan mengamalkan norma deskriptif di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruh *cyberloafing*, sebaliknya, semakin jarang karyawan mengamalkan norma deskriptif di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruh *cyberloafing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis (H_1) yang diajukan terbukti dan keputusannya H_1 *supported*.

4.5.2. Pengaruh Efikasi Diri Mengakses Web terhadap *Cyberloafing*

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) pada Tabel 4.20. menunjukkan bahwa efikasi diri mengakses web (WA) berpengaruh dan positif signifikan terhadap *cyberloafing* (CL) dengan tanda positif ($P = ***$). Hal ini berarti hipotesis kedua (H_2) yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lim & Teo, 2005; Mastrangelo *et al.*, 2006; Yellowlees & Marks, 2007; LaRose, Kim, & Peng, 2010; Askew *et al.*, 2011 dalam Askew *et al.* 2014; Abdullahi *et al.*, 2019; Luo *et al.*, 2019; Savitha & Akhilesh, 2019. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengamalan efikasi diri mengakses web oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap *cyberloafing*, sebaliknya, semakin rendah pengamalan efikasi diri mengakses web oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap *cyberloafing*. Jadi, efikasi diri mengakses web berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

Efikasi diri adalah suatu kepercayaan diri dalam hal mengakses web, dalam hal tersebut yang diakses adalah internet, yang ditentukan secara non-linear oleh dua variabel sebelumnya (norma deskriptif dan sikap *cyberloafing*). Efikasi diri dalam bernavigasi mengakses situs web (internet) sampai saat ini belum diperiksa secara mendalam dan hoistik (menyeluruh) oleh para peneliti *cyberloafing*, akan tetapi konstruk (variabel) terkait dengan pemantauan perusahaan telah ditemukan dan hanya memiliki hubungan sederhana dengan *cyberloafing* (Mastrangelo *et al.*, 2006).

Cyberloafing termasuk dalam perilaku kecanduan (*addiction*), perilaku ini dapat disebabkan oleh terlibatnya dalam kegiatan *cyberloafing* sebagai sebuah kebiasaan dan dapat mengakibatkan perilaku yang bermasalah. Asal kecanduan dapat terletak pada sejarah seorang karyawan dalam hal kontrol impuls dan gangguan kecanduan (Yellowlees & Marks, 2007) atau dapat disebabkan sebagai cara untuk menanggapi ketidakpuasan atau kebosanan (LaRose, Kim, & Peng, 2010).

Sifat malas merupakan sifat yang tercela. Sifat tersebut tidak disukai oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, sebaliknya, Allah sangat menyukai hambaNya yang rajin. Berikut merupakan hadis sahih, yakni Hadis Riwayat Bukhari (HR. Bukhari) berkenaan dengan doa Nabi Muhammad *Shalallaahu 'Alaihi Wasallam* agar terhindar dari sifat malas:

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ، وَالْجُبْنِ وَالْهَرَمِ، وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ فِتْنَةِ الْمَخْيَا وَالْمَمَاتِ، وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ عَذَابِ الْقَبْرِ

Artinya: “Ya Allah, sesungguhnya aku berlindung kepada Engkau dari bingung dan sedih. Aku berlindung kepada Engkau dari lemah dan malas. Aku berlindung kepada Engkau dari pengecut dan kikir. Dan aku berlindung kepada Engkau dari lilitan utang dan kesewenang-wenangan manusia (HR. Bukhari)”.

Dari hadis sahih tersebut terdapat makna filosofis yang sangat dalam, yaitu ditinjau dari ontologis: penyebab rasa lemah dan malas beragam, salah satunya adalah godaan syaitan. Kemudian, secara epistemologis: metode agar terhindar dari sifat malas, salah satunya adalah menjaga spirit (semangat) dan senantiasa mendekatkan diri kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Terakhir, secara aksiologis: dengan terhidarnya karyawan dari sifat malas, terlebih *cyberloafing*, maka akan berdampak positif bagi

karyawan tersebut, salah satunya adalah karyawan dapat lebih fokus menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan sebaik-baiknya.

Efikasi diri mengakses web memainkan peranan yang penting sebagai anteseden *cyberloafing*. Hal tersebut tercermin pada hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri mengakses web terhadap *cyberloafing*. Pengaruh memiliki makna dan pengertian daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda, dan sebagainya) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (KBBI, 2020).

Efikasi diri mengakses web faktanya dilakukan para karyawan saat bekerja, hal tersebut tercermin dari penelitian ini. Seluruh responden dominan mengamalkan efikasi diri mengakses web di tempat kerja. Efikasi diri mengakses web juga terbukti menjadi salah satu anteseden *cyberloafing*. Efikasi diri mengakses web dilakukan para karyawan saat bekerja KdR (WfH). Ditengah pandemi COVID-19 ini frekuensi efikasi diri mengakses web faktanya cenderung meningkat, hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah *cyberloafing*.

Cyberloafing memainkan peranan yang sangat penting dalam efikasi diri mengakses web. Perumamaan *cyberloafing* dan efikasi diri mengakses web bagaikan perangko dan surat yang selalu menempel, tidak dapat dipisahkan. Saat karyawan melakukan efikasi diri mengakses web, dapat dipastikan karyawan tersebut juga melakukan *cyberloafing*. Fakta tersebut telah terbukti dan benar adanya, fakta tersebut tercermin dari hasil penelitian yang ada.

Berkenaan dengan *cyberloafing*, *cyberloafing* berdasarkan fenomena yang ada, secara naluriah karyawan melakukan efikasi mengakses web dan melakukan *cyberloafing* secara bersamaan, bahkan bergantian/beralih (*switching*). Fenomena tersebut lazim ditemui di tempat kerja, dan itu merupakan fakta di lapangan. Betapa *cyberloafing* telah menjadi aktivitas maupun perilaku para karyawan yang senantiasa berjalan beriringan dengan efikasi diri mengakses web.

Disisi lain, *cyberloafing* merupakan seperangkat perilaku di tempat kerja di mana seorang karyawan terlibat dalam aktivitas yang dimediasi secara elektronik, khususnya melalui penggunaan internet (termasuk efikasi diri), bahwa atasan secara langsung tidak akan mempertimbangkan hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya (Askew *et al.*, 2011) dalam Askew *et al.* (2014). Ada literatur yang menawarkan wawasan tentang bagaimana mengurangi efek kebiasaan dan efek pada perilaku *cyberloafing* (Luo *et al.*, 2019), salah satu caranya adalah dengan melarang penggunaan ponsel (termasuk ponsel pintar) di kantor selama jam kerja (Abdullahi *et al.*, 2019), sehingga semakin besar tingkat frustrasi individu dalam lingkungan organisasi, semakin dia akan menemukan cara untuk menarik diri dari hal itu secara psikologis atau menyimpang dari perhatiannya pada kegiatan seperti *cyberloafing*, berbicara dengan rekan kerja atau melalui telepon (Savitha & Akhilesh, 2019). Contoh-contoh aktivitas dan perilaku *cyberloafing* termasuk mengecek *Facebook* (FB) dan menonton *YouTube* (Lim, 2002). Banyak perilaku perdagangan

yang berkenaan dengan *cyber*, seperti: *browsing* web dan berdagang di media sosial, hal ini sudah tidak asing bagi kebanyakan orang (Lim & Teo, 2005).

Dalam hal ini, peneliti menganalisis bahwa faktor yang menyebabkan efikasi diri mengakses web berpengaruh dan negatif signifikan terhadap *cyberloafing* adalah dikarenakan efikasi diri mengakses web mempunyai ikatan yang erat dengan *cyberloafing*. Temuannya adalah: semakin sering karyawan melakukan efikasi diri mengakses web di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruh *cyberloafing*, sebaliknya, semakin jarang karyawan melakukan efikasi diri mengakses web di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruh *cyberloafing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan tersebut, maka hipotesis (H₂) yang diajukan terbukti dan keputusannya H₄ *supported*.

4.5.3. Pengaruh Sikap *Cyberloafing* terhadap *Cyberloafing*

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H₃) pada Tabel 4.20. menunjukkan bahwa sikap *cyberloafing* (CA) berpengaruh dan positif signifikan terhadap *cyberloafing* (CL) dengan tanda positif (P = ***). Hal ini berarti hipotesis ketiga (H₃) yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Blanchard & Henle, 2008; Ugrin & Pearson, 2013; Askew *et al.*, 2014; Andel *et al.*, 2019; Korunovska & Spiekermann, 2019; Zakrzewski, 2016; Luo *et al.*, 2019; & Abdullahi *et al.*, 2019.

Sikap *cyberloafing* merupakan sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja (Askew *et al.*, 2014). Secara hakikat, sikap cenderung berbeda dengan perilaku. Sikap adalah perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian, keyakinan, sedangkan perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan (KBBI, 2019). Jadi, sikap *cyberloafing* merupakan suatu perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian (*conviction*), keyakinan (*belief*) dari karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja.

Cyberloafing didefinisikan sebagai “penggunaan *devices* (perangkat) secara sukarela yang terkait dengan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan yang berkenaan dengan karyawan dalam perusahaan yang disediakan internet dan e-mail saat bekerja” (Blanchard & Henle, 2008). Diperkirakan bahwa karyawan menghabiskan hingga dua jam setiap hari untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, biaya organisasi hingga \$85 miliar dolar per tahun telah hilang (Zakrzewski, 2016). Baik aktivitas dan perilaku *cyberloafing* serta *junk computing* menyebutkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan pribadi, namun *cyberloafing* bertujuan khusus untuk penggunaan pribadi internet, sementara itu *junk computing* juga mempertimbangkan penggunaan sumber daya organisasi, namun secara *offline* secara pribadi (Blanchard & Henle, 2008). Disisi lain, *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang bersifat rutin yang berpeluang potensial mengancam keamanan (Luo *et al.*, 2019), kemudian *cyberloafing* sering

dianggap sebagai jenis perilaku penarikan (*withdrawal behaviour*) yang kontraproduktif (Andel *et al.*, 2019). Berikut merupakan hadis sahih, yakni Hadis Riwayat Bukhari (HR. Bukhari) berkenaan dengan doa Nabi Muhammad *Shalallaahu 'Alaihi Wasallam* agar terhindar dari sifat malas:

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ، وَالْجُبْنِ وَالْهَرَمِ، وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ فِتْنَةِ الْمَحْيَا وَالْمَمَاتِ، وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ عَذَابِ الْقَبْرِ

Artinya: “Ya Allah, sesungguhnya aku berlindung kepada Engkau dari bingung dan sedih. Aku berlindung kepada Engkau dari lemah dan malas. Aku berlindung kepada Engkau dari pengecut dan kikir. Dan aku berlindung kepada Engkau dari lilitan utang dan kesewenang-wenangan manusia (HR. Bukhari)”.

Dari hadis sahih tersebut memiliki makna filosofis yang sangat dalam. Secara ontologi manusia pada hakikatnya adalah makhluk tabularasa. Kebingungan, kesedihan, kelemahan, serta kemalasan itu bersumber dari syaitan dan didukung pula oleh lingkungan yang bersifat negatif atau memiliki aura yang negatif bagi karyawan. Secara epistemologi metode agar terlepas dari rasa bingung, sedih, lemah, serta malas adalah selalu mendekatkan diri kepada-Nya, yaitu Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, selalu berhusnuzon, serta selalu mengambil hikmah dibalik seluruh kejadian yang ada.

Kemudian, pada kalimat ketiga berkenaan dengan sifat pengecut dan kikir. Secara tersirat sifat tersebut juga berasal dari syaitan, hal-hal yang negatif selalu berasal dari syaitan, sedangkan hal-hal positif selalu berasal dariNya. Cara menghilangkan sifat-sifat tercela tersebut adalah dengan cara berjiwa besar dan berjiwa pemurah (pemberi), serta meyakini bahwa semua yang ada di dunia ini hanyalah titipan dariNya.

Terakhir, sifat-sifat yang berkenaan dengan utang-piutang dan kesewenang-wenangan. Sifat-sifat tersebut juga merupakan sifat yang tercela yang bersumber dari syaitan, sungguh godaan manusia teramat besar. Perlunya niat yang kuat dan keyakinan (iman) di dada dan semestinya terpatrit dalam diri serta sanubari, agar dapat mengikis sifat-sifat tercela tersebut dari dalam diri.

Berkenaan dengan pembahasan hadis tersebut relevanlah jika dikaitkan dengan *cyberloafing*, terutama pada potongan kalimat kedua pada hadis sahih tersebut. Sifat lemah dan malas dikaitkan dengan *cyberloafing* adalah sangat relevan. Ketika karyawan melakukan *cyberloafing*, faktanya karyawan akan merasa malas dan lemah dalam hal konsentrasi. Disisi lain, hal tersebut akan berdampak pada tertundanya pekerjaan, kepresisian tingkat pekerjaan, dan hal negatif lainnya.

Realitanya *cyberloafing* sebagai jantungnya penelitian ini memiliki kecenderungan bersifat negatif bagi karyawan. Hal tersebut diperkuat dari hasil penelitian, fenomena yang ada, teori yang mendukung, dan semua hal yang wabil khusus berkenaan dengan *cyberloafing* dalam penelitian ini. Ditinjau dari kacamata dan perspektif Islam, sikap *cyberloafing* dan *cyberloafing* memiliki makna yang ganda. Makna yang pertama adalah berdosa melakukan kedua hal tersebut, karena akan memotong waktu efektif bekerja (korupsi waktu), sedangkan makna kedua adalah mubah melakukan kedua hal tersebut dikala jam istirahat atau dikala tidak sedang bekerja.

Perilaku penarikan secara sederhana merupakan perilaku seseorang (pekerja/karyawan) yang terjadi, ketika mereka secara psikologis dan fisik sudah mulai merasakan akan terlepas dari organisasi tempat mereka bekerja, selain itu, perilaku *cyberloafing* (aktivitas secara *online* {menggunakan *gadget* atau *smartphone*} dengan menggunakan akses internet perusahaan selama dalam jam kerja) lazim terjadi dan meningkat selama jam kerja yakni pada waktu istirahat, di sekolah, dan juga di waktu luang (Korunovska & Spiekermann, 2019), sehingga beberapa organisasi mengambil tindakan untuk melarang penggunaan ponsel di kantor selama jam kerja (Abdullahi *et al.*, 2019). Akibatnya, *cyberloafing* biasanya dianggap sebagai bentuk perilaku yang kontraproduktif, dan pemimpin organisasi terus berinvestasi agar mencegah karyawan terlibat dalam perilaku ini (Ugrin & Pearson, 2013).

Dalam hal ini, peneliti menganalisis bahwa faktor yang menyebabkan sikap *cyberloafing* berpengaruh dan negatif signifikan terhadap *cyberloafing* adalah dikarenakan sikap *cyberloafing* mempunyai kaitan yang erat dengan *cyberloafing*. Temuannya adalah: semakin sering karyawan bersikap *cyberloafing* di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruh *cyberloafing*, sebaliknya, semakin jarang karyawan bersikap *cyberloafing* di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruh *cyberloafing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan (H_3) terbukti dan keputusannya H_3 *supported*.

4.5.4. Pengaruh Norma Deskriptif terhadap Kelelahan

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) pada Tabel 4.20. menunjukkan bahwa norma deskriptif (DN) tidak berpengaruh terhadap kelelahan (EX), karena $P = 0,373$. Hal ini berarti hipotesis keempat (H_4) yang diajukan dalam penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robert, 2005; Park & Smith, 2007; Bridegan, 2008; Askew, Vandello, & Coovert, 2010; Ajzen, 2011; Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015; Holguin, 2016; Weissenfeld *et al.*, 2019. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah/tinggi pengamalan norma deskriptif oleh karyawan di tempat kerja, tidak ada pengaruhnya terhadap kelelahan. Jadi, norma deskriptif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kelelahan.

Norma deskriptif berkenaan dengan *theory of planned behaviour* (TPB) atau teori perilaku terencana yang menjadi dasar teori untuk melakukan pendekatan pada *cyberloafing* (Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015; Holguin, 2016). Teori perilaku terencana berpendapat bahwa beberapa anteseden perilaku adalah norma subjektif (yang didalamnya terdapat norma deskriptif dan preskriptif), persepsi kontrol perilaku, variabel yang secara konseptual dekat dengan konstruk (variabel) *self-efficacy* (Ajzen, 2011). Ada dua jenis norma yang luas: apa yang orang lain lakukan (norma deskriptif) dan apa yang dikatakan orang lain adalah perilaku yang dapat diterima (norma preskriptif) (Park & Smith, 2007).

Berkenaan dengan *cyberloafing*, norma preskriptif bermakna rekan kerja akan menyetujui karyawan berbuat aktivitas dan perilaku *cyberloafing*, sedangkan norma

deskriptif bermakna rekan kerja dan pengawas melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* bersamaan dengan karyawan yang tengah melakukannya (Askew, Vandello, & Coover, 2010). Secara ringkas, norma deskriptif adalah suatu norma yang hanya mendeskripsikan apa yang sebagian besar karyawan lakukan pada situasi dan kondisi tertentu (Robert, 2005). Norma deskriptif umumnya akan mempengaruhi tingkah laku dengan cara memberi tahu karyawan mengenai apa yang umumnya dianggap adaptif pada situasi dan kondisi tertentu. Mengingat kekuatan prediktif yang lebih besar dari norma-norma deskriptif atas norma-norma preskriptif. Oleh karena itu, peneliti terdahulu menganggap bahwa norma deskriptiflah yang menjadi kandidat kuat untuk variabel norma subjektif (Askew, 2009; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Sheikh *et al.*, 2015).

Fenomena yang terjadi dilapangan ternyata tidak mendukung teori-teori ini, wabil khusus teori yang berkenaan dengan norma deskriptif terhadap kelelahan. Norma deksriptif ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kelelahan. Fenomena tersebut terjadi, hemat peneliti dipengaruhi oleh berbagai faktor (hal), salah satunya adalah tidak adanya keterkaitan (pengaruh) secara langsung antara norma deskriptif terhadap kelelahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara anteseden *cyberloafing* yaitu norma deskriptif, hanya akan memiliki pengaruh terhadap kelelahan, jika melalui variabel mediasi yakni *cyberloafing*.

Berkenaan dengan hasil penelitian tersebut dikaitkan dengan hadis sahih, wabil khusus HR. Ahmad yang berkenaan dengan kemalasan manusia (SDM) dikaitkan pula dengan sifat Rasulullah, berikut merupakan potogan hadisnya.

عَنْ مُجَاهِدٍ قَالَ دَخَلْتُ أَنَا وَيَحْيَى بْنُ جَعْدَةَ عَلَى رَجُلٍ مِنَ الْأَنْصَارِ مِنْ أَصْحَابِ الرَّسُولِ قَالَ ذَكَرُوا عِنْدَ رَسُولِ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم- مَوْلَاةً لِنَبِيِّ عَبْدِ الْمُطَّلِبِ فَقَالَ إِنَّهَا قَامَتِ اللَّيْلَ وَتَصُومُ النَّهَارَ. قَالَ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم- « لِكَيْبِي أَنَا أَنَا وَأَصَلِّي وَأَصُومُ وَأُفْطِرُ فَمَنْ أَفْتَدَى بِي فَهُوَ مِنِّي وَمَنْ رَغِبَ عَنِّي فَلَيْسَ مِنِّي إِنَّ لِكُلِّ عَمَلٍ شِرَّةً ثُمَّ فَنَرَّةً فَمَنْ كَانَتْ فَنَرَّتُهُ إِلَى بَدْعَةٍ فَقَدْ ضَلَّ وَمَنْ كَانَتْ فَنَرَّتُهُ إِلَى سُنَّةٍ فَقَدْ اهْتَدَى

Artinya: “Para sahabat Rasul membicarakan bekas budak milik Bani ‘Abdul Mutholib. Ia berkata bahwa ia biasa shalat malam (tanpa tidur) dan biasa berpuasa (setiap hari tanpa ada waktu luang untuk tidak puasa). Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam pun bersabda, “Akan tetapi aku tidur dan aku shalat malam. Aku pun puasa, namun ada waktu bagiku untuk tidak berpuasa. Siapa yang mencontohiku, maka ia termasuk golonganku. Siapa yang benci terhadap ajaranku, maka ia bukan termasuk golonganku. Setiap amal itu ada masa semangat dan ada masa malasnyanya. Siapa yang rasa malasnyanya malah menjerumuskan pada bid’ah, maka ia sungguh telah sesat. Namun siapa yang rasa malasnyanya masih di atas ajaran nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wa Salam, maka dadalah yang mendapat petunjuk.” (HR. Ahmad)

Dari hadis tersebut, ibrah dan hikmah yang dapat dipetik ialah bahwasanya setiap amalan yang dikerjakan pasti ada masa-masa semangat dan masa-masa malasnyanya, hal tersebut merupakan fenomena yang nyata. Bekerja itu termasuk ibadah, jika diniatkan karena Allah *Subhanahu Wa Ta’ala* dan ikhlas menjalankannya. Rasa malas untuk bekerja di tempat kerja, hemat peneliti juga ditengarai karena kurangnya semangat dan motivasi diri pimpinan, hal tersebut tentu akan memicu perbuatan yang berhubungan dengan *cyberloafing*.

Cyberloafing bak pisau bermata dua, satu sisi dapat mengobati kebosanan karyawan dan mengusir kelelahan di tempat kerja, namun disisi lain waktu efektif

bekerja dari karyawan yang bekerja berkurang, dikarenakan waktu efektifnya dikantor dikorupsi oleh karyawan untuk melakukan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Hal tersebut tentulah menjadi perbuatan yang negatif dan tercela, seyogyanya karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh ketika jam kerja. Apabila ingin melakukan *cyberloafing*, seyogyanya dapat dilakukan ketika jam istirahat.

Berkenaan dengan hal tersebut karyawan yang ideal semestinya dapat menempatkan kegiatan *cyberloafing* disela-sela waktu luang saja, hal tersebut lebih bijak. Dibandingkan, saat pada jam kerja melakukan *cyberloafing*, hal tersebut sangat kurang bijak, dan berisiko pada dampak selanjutnya yaitu kelelahan (keletihan). Bersamaan dengan hal tersebut, merujuk pada fenomena di lapangan saat karyawan bekerja WfH (KdR) di rumah sebagai tempat kerja. Efek WfH ternyata mempengaruhi sendi-sendi kehidupan manusia, wabil khusus faktor kelelahan ketika bekerja WfH. Sudah hampir 4 bulan para karyawan bekerja WfH, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi norma ketika bekerja, namun fakta dan realitanya hal ini tidak berlaku di masa pandemi COVID-19. Hipotesis yang berkenaan dengan pengaruh norma deskriptif dengan kelelahan tidak terdukung dalam situasi dan kondisi saat ini. 'Ibrah serta hikmah yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah teori dan realita yang terjadi tidak selaras/serasi.

Dalam situasi dimana tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari sumber daya pekerjaan, pemulihan diperlukan untuk mencegah kelelahan (Bakker, Demerouti, &

Verbeke, 2004). *Cyberloafing* umumnya memiliki anteseden yang berhubungan erat dengan pekerjaan, kehidupan pribadi, dan organisasi (Weissenfeld *et al.*, 2019). Norma deskriptif dapat berperan dalam proses tersebut, karena norma ini akan mengadaptasi dan akan mempengaruhi tingkah laku dengan cara memberi tahu karyawan mengenai apa yang umumnya dianggap efektif atau adaptif, seperti: *cyberloafing* saat dalam kondisi kelelahan, sehingga kelelahan dapat berfungsi sebagai istirahat mikro, yakni: “istirahat yang sebentar-sebentar/sejenak” (Bridegan, 2008). Namun, hasil pengujian hipotesis dalam penelitian yang dilakukan berdasarkan realita yang ada (di tempat kerja) berbeda dengan jawaban sementara (hipotesis) yang diajukan. Berdasarkan pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan tersebut, maka hipotesis (H₄) yang diajukan belum terbukti dan keputusannya H₄ *not supported*.

4.5.5. Pengaruh Efikasi Diri Mengakses Web terhadap Kelelahan

Hasil pengujian hipotesis kelima (H₅) pada Tabel 4.20. menunjukkan bahwa efikasi diri mengakses web (WA) tidak berpengaruh terhadap kelelahan (EX), karena $P = 0,891$. Hal ini berarti hipotesis kelima (H₅) yang diajukan dalam penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liberman, 2011; Coker, 2011; Doorn, 2011; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Glassman, 2015; Jandhagi *et al.*, 2015; Gökcearslan, Mumcu, Haslam, & Cevik, 2016; Abdullahi *et al.*, 2019. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah/tinggi pengamalan efikasi diri mengakses web

oleh karyawan di tempat kerja, maka tidak ada pengaruhnya terhadap kelelahan. Jadi, efikasi diri mengakses web tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kelelahan.

Efikasi diri (kepercayaan diri) mengakses web (internet), berkenaan dengan keterampilan tersebut, yang ditentukan secara non-linear oleh dua variabel lainnya (norma deskriptif dan sikap *cyberloafing*), “keyakinan (efikasi diri) dalam mengakses web (internet)”. Kepercayaan diri dalam bernavigasi mengakses situs web (internet) sampai saat ini belum diperiksa secara mendalam oleh para peneliti *cyberloafing*, sehingga menimbulkan kesenjangan (*gaps*), tetapi konstruk (variabel) terkait dengan pemantauan perusahaan telah ditemukan dan hanya memiliki hubungan sederhana dengan *cyberloafing* (Mastrangelo *et al.*, 2006).

Disamping itu, salah satu cara untuk membuat konsep kontrol perilaku yang dirasakan adalah keyakinan seseorang karyawan untuk bernavigasi ke situs web favorit di tempat karyawan bekerja. Secara teori, keterampilan ini tergantung pada tiga faktor: menavigasi ke situs web melalui mesin pencari (yaitu: Google, Yahoo, dan sebagainya) atau kemampuan untuk menavigasi ke situs web yang diinginkan dengan mengetikkan URL; kemampuan untuk menghindari teknologi pemblokiran jika ada dengan menggunakan *server proxy* atau cara lain; dan ada atau tidaknya teknologi pemblokiran situs web di tempat kerja (Lieberman, 2011; Askew, 2012; Askew *et al.*, 2014; Glassman, 2015). Cara mengatasinya adalah dengan melarang karyawan menggunakan ponsel (termasuk ponsel pintar) di kantor selama jam kerja (kantor) (Abdullahi *et al.*, 2019).

Berkenaan dengan hal tersebut, yakni bermalas-malasan dikaitkan dengan hadis sahih Thabrani sangatlah relevan. Berikut merupakan hadisnya.

عَنْ جَعْدَةَ بْنِ هُبَيْرَةَ ، قَالَ : ذُكِرَ لِلنَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَوْلَى لِبَيْتِي عَبْدُ الْمُطَّلِبِ يُصَلِّي وَلَا يَنَامُ ، وَيَصُومُ وَلَا يُفْطِرُ فَقَالَ : ” أَنَا أُصَلِّي وَأَنَامُ ، وَأَصُومُ وَأَفْطِرُ ، وَلِكُلِّ عَمَلٍ شِرَّةٌ ، وَلِكُلِّ شِرَّةٍ فَنْرَةٌ ، فَمَنْ يَكُنْ فَنْرَتُهُ إِلَى السَّنَةِ ، فَقَدِ اهْتَدَى وَمَنْ يَكُنْ إِلَى غَيْرِ ذَلِكَ ، فَقَدْ ضَلَّ

Artinya: “Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Aku sendiri shalat (malam) namun aku tetap tidur. Aku puasa, namun lain waktu aku tidak berpuasa. Ingatlah, setiap amal itu pasti ada masa semangatnya. Dan setiap masa semangat itu pasti ada masa futur (malasnya). Barangsiapa yang kemalasannya masih dalam sunnah (petunjuk) Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam, maka dia berada dalam petunjuk. Namun, barangsiapa yang keluar dari petunjuk tersebut, sungguh dia telah menyimpang.” (HR. Thabrani)

Dari kutipan HR. Thabrani tersebut, hikmah dan ‘ibrah yang dapat dipetik adalah setiap masa pasti ada semangat dan pasti ada malasnya. Spirit beribadah, termasuk bekerja (niatnya karena Allah *Subhanahu Wa Ta’ala*) ada masa *up and down*-nya, terlebih disaat kebosanan melanda. Fakta di lapangan (tempat kerja), *cyberloafing* yang dapat menjadi obatnya sekaligus pelipur lara. Namun, pada saat yang bersamaan muncul masalah yang kadangkala membuat hati gundah gulana, kadang ada berita duka, dan sebagainya di media sosial saat melakukan *cyberloafing*. Hal tersebut dapat mempengaruhi psikis karyawan yang melakukan *cyberloafing* tersebut, seperti halnya hati yang gelisah, merasa cemas, dan sebagainya. Akhirnya berakibat pada kelelahan di tempat kerja, dan pada akhirnya terjadi penurunan kinerja SDM.

Kemudian, ‘ibrah dan hikmah yang dapat dipetik dari kutipan hadis sahih Thabrani tersebut adalah barangsiapa yang mengerjakan kemalasan, namun karyawan tersebut masih dalam sunnah (petunjuk) Nabi Muhammad *Shallallahu ‘Alaihi Wa*

sallam, maka karyawan tersebut berada dalam petunjukNya. Sebagai contoh malas melakukan kemaksiatan, dan hal-hal tercela lainnya, maka akan selamat dari dosa. Efikasi diri mengakses web pun akan bernilai positif dan mendapat pahala, jika dilakukan dengan benar, mengakses web demi menunjang penyelesaian pekerjaan secara efektif. Efikasi diri mengakses web juga akan bernilai pahala, jika hal yang diakses terkait dengan hal-hal positif dan bermanfaat, terlebih terkait dengan pengaksesan web terkait dengan keagamaan (Islam). Namun, seyogyanya pengaksesan tersebut dilakukan tidak pada saat jam kerja, atau pada saat ada waktu luang.

Berkenaan dengan kelelahan sebagai salah satu variabel mediasi dari *cyberloafing*, hal tersebut terjadi dikarenakan berbagai faktor. Salah satunya adalah faktor kelelahan (kelelahan) fisik dan mental, seperti sakit pinggang karena terlalu lama duduk, dan sebagainya (contoh kelelahan fisik). Kemudian, lelah secara mental terhadap pekerjaan yang dihadapi, karena terlalu banyak tekanan yang diberikan (contoh kelelahan mental). Hal tersebut tentunya juga akan berpengaruh terhadap psikis karyawan yang bekerja. Untuk meminimalisir hal tersebut, perlu dilakukan *treatment* secara berkala.

Efikasi diri mengakses web terhadap kelelahan dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh, artinya secara teori dan fakta serta realita terdapat ketidakselarasan, hal tersebut wajar. Ada istilah teori kadangkala tidak sama dengan praktik (realita/fakta) ternyata benar adanya, terbukti dalam penelitian ini. Hikmah

yang dapat dipetik adalah tidak selamanya teori berjalan sesuai dengan realita. Namun, teori yang *mature* senantiasa menyesuaikan pada fenomena dan realita yang nyata, dan teori tersebut memiliki fleksibilitas yang tinggi, ketika dihadapkan pada situasi dan kondisi yang berbeda dan konteks yang berbeda, hasilnya tetap sama. Namun, ketika dihadapkan pada situasi dan kondisi yang berbeda dan konteks yang berbeda, namun hasilnya juga berbeda itu menandakan teorinya masih belum *mature*, dan layak terus dilakukan pengujian (*testing theory*) sampai pada tahap *mature theory*.

Kelelahan merupakan akibat yang timbul karena terlalu letih dalam bekerja dan ketika melakukan kegiatan efikasi diri mengakses web untuk mengerjakan tugas dan pekerjaan ternyata berdampak pula ada kelelahan. Dalam hal ini kelelahan termasuk dalam konsekuensi pribadi. Dalam konteks ini, efikasi diri mengakses web yang berkenaan dengan *cyberloafing* dianggap sebagai sebuah cara untuk mengalihkan fokus terhadap beban kerja, pemulihan untuk mengisi energi (daya) kerja karyawan dan dengan demikian memiliki konsekuensi positif dan potensial pada kesejahteraan karyawan. Untuk aktivitas atau perilaku *cyberloafing* yang lainnya, tidak diketahui apakah hal ini dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kesejahteraan (Coker, 2011; Doorn, 2011; Jandhagi *et al.*, 2015; Gökcearslan, Mumcu, Haslaman, & Cevik, 2016). Berdasarkan pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan (H_5) belum terbukti dan keputusannya H_5 *not supported*.

4.5.6. Pengaruh Sikap *Cyberloafing* terhadap Kelelahan

Hasil pengujian hipotesis keenam (H_6) pada Tabel 4.20. menunjukkan bahwa sikap *cyberloafing* (CA) tidak berpengaruh terhadap kelelahan (EX), karena $P = 0,245$. Hal ini berarti hipotesis keenam (H_6) yang diajukan dalam penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Askew *et al.*, 2014; Askew, Coovert, Vandello, Taing, & Bauer, 2011; Coker, 2011; Doorn, 2011; Jandhagi *et al.*, 2015; Gökcearslan, Mumcu, Haslam, & Cevik, 2016; Abdullahi *et al.*, 2019; Savitha & Akhilesh, 2019. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah/tinggi pengamalan sikap *cyberloafing* oleh karyawan di tempat kerja, maka tidak ada pengaruhnya terhadap *cyberloafing*. Jadi, sikap *cyberloafing* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kelelahan.

Sikap *cyberloafing* merupakan sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja (Askew *et al.*, 2014). Secara hakikat, sikap agak berbeda dengan perilaku. Sikap merupakan perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian, keyakinan, sedangkan perilaku merupakan tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan/impuls atau lingkungan (KBBI, 2019).

Berkaitan dengan hal tersebut, yakni sikap bermalasan dikaitkan dengan salah satu potongan hadis dalam As-Sunnah (Hadis) sahih sebagai berikut.

عن أنس رضي الله عنه قال كان رسول الله ص.م. يقول اللهم أعوذ بك من العجز والكسل والجبن واعوذ بك من عذاب القبر وفتنة المحيا والممات رواه مسلم

Artinya: “Ya Allah sesungguhnya aku ini berlindung kepada-Mu (agar terhindar) dari sifat-sifat lemah, malas, dan penakut, serta aku berlindung pula kepada-Mu (Allah) dari siksa kubur, ujian hidup dan mati.” (HR. Anas)

Dari hadis tersebut memiliki makna filosofis yang sangat dalam, yakni seyogyanya setiap manusia senantiasa meminta perlindungan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta’ala* dari sifat-sifat tercela, yakni lemah, malas, takut, siksa kubur, ujian hidup dan mati. Lokus utama dalam penelitian ini berkenaan dengan kemalasan, dikaitkan dengan konteks di dunia siber (maya). Rasa malas tersebut senantiasa muncul setiap saat dan setiap waktu. Oleh karena itu, seyogyanya setiap karyawan senantiasa meminta perlindungan kepadaNya setiap saat dan setiap waktu pula, agar rasa malas tersebut sirna, sehingga dapat bekerja dengan seoptimal mungkin.

‘Ibrah dan hikmah berikutnya yang dapat dipetik dari hadis tersebut adalah berkenaan dengan hidup dan mati. Bekerjalah (diniatkan ibadah) seakan engkau mati besok, istilah tersebut sering didengar. Namun, makna filosofis yang terkandung di dalamnya ternyata luar biasa. Pelajaran yang dapat diambil, yaitu bekerjalah dengan sungguh-sungguh karena itu merupakan ibadah, jangan bekerja dengan malas, apalagi melakulan *cyberloafing*, tidak elok. Hal tersebut merupakan hal yang tidak terpuji, disaat bekerja fokus dan bersungguh-sungguhlah agar hasil kerja maksimal.

Berkenaan dengan hasil penelitian terkait sikap *cyberloafing* terhadap kelelahan, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, fakta, dan fenomena yang ada tidak terdapat pengaruh. Hemat peneliti hal tersebut merupakan hal yang wajar diterima, mengingat tidak selamanya teori dan praktik (fakta dan fenomena) di lapangan selaras,

serasi, dan seirama. Ada ketidakselarasan, ketidakserasian, dan ketidakseiramaan antara teori dengan fakta dilapangan, hal ini sangat lumrah. Oleh karena itu, dari pengujian teori yang diajukan dalam hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa teorinya masih belum matang, perlu penyempurnaan teori, sehingga perlu dilakukan pengujian teori secara berkesinambungan diselaraskan dengan konteks dan perubahan zaman.

Situasi dan kondisi di lapangan serta situasi dan kondisi psikis responden umumnya juga turut mempengaruhi hasil penelitian, jika teori tersebut sudah matang dan *robust*, dalam konteks (situasi kondisi) apapun hipotesis mestinya terdukung (H_a diterima). Itulah salah satu ciri bahwa teori sudah matang, sehingga tidak perlu *testing theory* lagi, namun apabila teorinya belum matang sudah sepatutnya dilakukan *testing theory*.

Disamping itu, cara lain untuk mengkonseptualisasikan kontrol perilaku yang dirasakan adalah efikasi diri karyawan untuk terlibat dalam perilaku bahkan sikap *cyberloafing* tanpa “ketahuan” oleh bos (pimpinan). Kemampuan yang dirasakan untuk menyembunyikan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* mengacu pada seberapa baik seorang karyawan dapat menyembunyikan aktivitas komputernya dari rekan kerja dan penyelia (pengawas/*supervisor*) (Askew, Coover, Vandello, Taing, & Bauer, 2011). Oleh karena itu harus dilakukan pencegahan dengan cara melarang penggunaan ponsel (termasuk gawai) di kantor selama jam kerja (Abdullahi *et al.*, 2019), sehingga semakin besar tingkat frustrasi individu dalam lingkungan organisasi, semakin dia akan

menemukan cara untuk menarik diri dari hal itu secara psikologis atau menyimpang dari perhatiannya pada kegiatan seperti *cyberloafing* (Savitha & Akhilesh, 2019).

Kelelahan (*exhaustion*) termasuk dalam konsekuensi pribadi. Dalam konteks ini, sikap *cyberloafing* dianggap sebagai sebuah *treatment* untuk pemulihan untuk mengisi daya (energi) kerja karyawan dan dengan demikian memiliki konsekuensi positif dan potensial pada kesejahteraan karyawan. Untuk aktivitas atau perilaku *cyberloafing* yang lainnya, tidak diketahui apakah hal ini dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kesejahteraan (Coker, 2011; Doorn, 2011; Jandhagi *et al.*, 2015; Gökcearslan, Mumcu, Haslaman, & Cevik, 2016). Berdasarkan pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan tersebut, maka hipotesis (H₆) yang diajukan belum terbukti dan keputusannya H₆ *not supported*.

4.5.7. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kelelahan

Hasil pengujian hipotesis ketujuh (H₇) pada Tabel 4.20. menunjukkan bahwa *cyberloafing* (CL) berpengaruh dan negatif signifikan terhadap kelelahan (EX), karena $P = ***$. Hal ini berarti hipotesis ketujuh (H₇) yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wallace, 2004; Lim & Teo, 2005; Blanchard & Henle, 2008; Lim & Chen, 2009; Coker, 2011; Doorn, 2011; Ugrin & Pearson, 2013; Jandhagi *et al.*, 2015; Aghaz, 2016; Gökcearslan, Mumcu, Haslaman, & Cevik, 2016; Stoddart, 2016; Koay, 2017; Korunovska & Spiekermann, 2019; serta Wu, 2020. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengamalan

aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* oleh karyawan di tempat kerja, maka berpengaruh terhadap kelelahan yang dirasakan oleh karyawan, sebaliknya, semakin rendah pengamalan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* oleh karyawan di tempat kerja, maka tidak berpengaruh terhadap kelelahan yang dirasakan. Jadi, *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kelelahan.

Cyberloafing termasuk dalam perilaku yang bersifat kontraproduktif (Ugrin & Pearson, 2013). Contoh perilaku ini yang sering ditemui adalah bermain *gadget* saat bekerja. Perilaku lainnya, seperti bermain video *game* di tempat kerja melalui jaringan internet, walau jarang terjadi, tetapi hal ini tetap masuk dalam cakupan *cyberloafing* (Lim & Teo, 2005). Pada dasarnya, perilaku yang berkenaan dengan pemborosan waktu di tempat kerja melalui komputer sering kali terjadi dengan kedok melakukan pekerjaan yang sebenarnya, namun pada nyatanya melakukan aktivitas dan perilaku *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008). Aktivitas dan perilaku dari *cyberloafing* yang berulang (repetitif) ini pada akhirnya membuat para karyawan dapat menghabiskan sepanjang hari melakukan kegiatan *cyberloafing* (Wallace, 2004). Umumnya, aktivitas dan perilaku (*cyberloafing*) ini cenderung meningkat selama jam kerja, yakni pada waktu istirahat dan juga di waktu luang (Korunovska & Spiekermann, 2019).

Kelelahan merupakan konsekuensi yang timbul karena terlalu letih dalam bekerja dan ketika melakukan kegiatan efikasi diri mengakses web untuk mengerjakan tugas dan pekerjaan ternyata berdampak pula ada kelelahan. Dalam hal ini kelelahan termasuk dalam konsekuensi pribadi. Kelelahan merupakan sifat yang alamiah dan

naluriah yang dirasakan karyawan, ketika terlalu lama bekerja. Berikut merupakan kutipan hadis sahih, yaitu Hadis Riwayat Thabrani (HR. Thabrani) berkenaan dengan kelelahan:

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدَيْهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya (HR. Thabrani)”.

Dari kutipan hadis sahih tersebut terdapat makna filosofis yang sangat dalam. Dari perspektif ontologi hakikat, mengapa manusia (SDM) merasa capek (kelalahan), ketika petang (sore) datang adalah dikarenakan secara naluriah dan alamiah karyawan senantiasa ingin bekerja untuk mencukupi kebutuhannya maupun keluarganya, umumnya karyawan bekerja dari pagi sampai dengan sore (petang). Secara epistemologi, cara karyawan bekerja ada beragam, namun dikarenakan situasi dan kondisi sekarang tengah dilanda pandemi COVID-19, umumnya para karyawan WfH (KdR). Dalam penelitian ini lokus penelitiannya adalah anteseden dan konsekuensi *cyberloafing*. Semua anteseden *cyberloafing* telah terbukti dan terdukung. Pada tahap berikutnya, yaitu konsekuensi *cyberloafing* juga terbukti dan terdukung.

Disisi lain, berkenaan dengan hal variabel mediasi, yakni kelelahan juga turut berpengaruh. *Cyberloafing* terhadap kelelahan berpengaruh dan negatif signifikan, hal tersebut bermakna seluruh variabel mediasi berpengaruh (memiliki pengaruh), sebelum akhirnya mencapai variabel endogen (kinerja SDM). Secara aksiologi, variabel mediasi yakni *cyberloafing* dan kelelahan terbukti dan terdukung sebagai variabel yang

menghubungkan (memediasi) anteseden *cyberloafing* dan konsekuensi *cyberloafing*. Hal tersebut menandakan bahwasanya usulan model penelitian yang diusulkan memiliki model dan variabel yang tepat.

Cyberloafing berdar hasil pengujian hipotesis dan faktanya memiliki pengaruh terhadap kelelahan. Sebagai contoh riil: karyawan yang melakukan *cyberloafing* di tempat kerja (dalam situasi dan kondisi WfH/KdR) dari pagi sampai dengan petang, pasti merasakan kelelahan. Kelelahan yang dirasakan umumnya kelelahan yang bersifat fisik dan kelelahan yang bersifat mental. Kelelahan merupakan hal yang manusiawi, ketika lelah hal ideal yang dilakukan adalah istirahat. *Cyberloafing* dan kelelahan layaknya efek kausalitas, ketika karyawan melakukan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* yang cukup lama, maka dampaknya adalah kelelahan.

Berkenaan dengan hal tersebut kiranya perlu formulasi strategi agar mengurangi efek ataupun dampak dari *cyberloafing*, yakni kelelahan. Metode yang kiranya tepat dan relevan untuk mengatasi hal ini adalah, contoh: ketika karyawan terlalu lama melakukan pekerjaan sekaligus melakukan *cyberloafing*, penting untuk melakukan rehat sejenak dan relaksasi yakni keluar dari tempat kerja (dalam konteks ini adalah KdR) untuk melihat pepohonan hijau di pekarangan rumah atau pun mendengar suara kicauan burung, dan mendengar aliran air yang mengalir. Hal tersebut akan memberikan efek yang positif bagi karyawan yang tengah lelah dalam bekerja, serta memberikan relaksasi sejenak. Ulangi tahapan *treatment* tersebut secara berkala dan berkesinambungan agar salah satu dampak dari *cyberloafing*, yaitu kelelahan dapat

terminimalisir dengan baik. Dalam hasil penelitian ini terjadi keselarasan antara teori dengan praktik (fakta dan realita di lapangan/tempat kerja), yaitu terjadi pengaruh antara *cyberloafing* terhadap kelelahan.

Dalam konteks ini, *cyberloafing* dianggap sebagai sebuah cara untuk mengalihkan fokus terhadap beban kerja, pemulihan untuk mengisi energi (daya) kerja karyawan dan dengan demikian memiliki konsekuensi positif dan potensial pada kesejahteraan karyawan. Untuk aktivitas atau perilaku *cyberloafing* yang lainnya, tidak diketahui apakah hal ini dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap kesejahteraan (Coker, 2011; Doorn, 2011; Jandhagi *et al.*, 2015; Gökcearslan, Mumcu, Haslam, & Cevik, 2016). *Cyberloafing* termasuk dalam perilaku pemulihan, yakni sebuah perilaku pemulihan yang memperhitungkan kesehatan karyawan. *Cyberloafing* dapat mengurangi ketidaknyamanan dan memiliki efek positif pada karyawan dan organisasi (Lim & Chen, 2009).

Dalam hal ini, peneliti menganalisis bahwa faktor yang menyebabkan *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kelelahan adalah dikarenakan *cyberloafing* mempunyai kaitan yang erat dengan kelelahan. Temuannya adalah: semakin sering karyawan melakukan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruh (tingkat) kelelahan yang dirasakan, sebaliknya, semakin jarang karyawan melakukan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruh (tingkat) kelelahan yang dirasakan. Berdasarkan

pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan, maka hipotesis (H_7) yang diajukan terbukti dan keputusannya H_7 *supported*.

4.5.8. Pengaruh Kelelahan terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian hipotesis kedelapan (H_8) pada Tabel 4.20. menunjukkan bahwa kelelahan (EX) berpengaruh dan negatif signifikan terhadap kinerja SDM (JP), karena $P = ***$. Hal ini berarti hipotesis kedelapan (H_8) yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh As'ad, 2003; Bridegan, 2008; Reinecke, 2009; Kidwell, 2010; Doorn, 2011; Doorn, 2011; Koay *et al.*, 2017; Andel *et al.*, 2019; Luo *et al.*, 2019. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, maka terjadi pengaruh terhadap penurunan kinerja SDM, sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, maka tidak terjadi pengaruh terhadap penurunan kinerja SDM. Jadi, kelelahan berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM.

Kelelahan berpengaruh terhadap kinerja SDM, hal ini juga ditemukan dalam literatur: potensi pemulihan dari kelelahan kerja dengan bermain *game online* selama bekerja (Reinecke, 2009). Dalam konteks ini, *cyberloafing* dianggap sebagai perilaku pemulihan untuk mengisi daya kerja (energi) karyawan dan dengan demikian memiliki konsekuensi positif dan potensial terhadap kesejahteraan karyawan, dalam konteks ini adalah pemulihan dari kelelahan, sehingga kinerja karyawan kembali membaik. Kelelahan karyawan karena itu dapat pula terkait erat dengan proses pemulihan yang

dlakukan, yakni dengan ber-*cyberloafing* (Bridegan, 2008; Doorn, 2011). *Cyberloafing* sering dianggap sebagai jenis perilaku penarikan (*withdrawal behaviour*) yang kontraproduktif (Andel *et al.*, 2019), selain itu, *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang bersifat rutin yang berpeluang potensial mengancam keamanan (Luo *et al.*, 2019), khususnya keamanan data pribadi maupun data kantor (perusahaan). Berikut merupakan ayat dalam Al-Qu'anul Karim berkenaan dengan pekerjaan dan kesungguhan dalam bekerja agar karyawan senantiasa berkinerja (memiliki kinerja) dengan sebaik-baiknya:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah: 105).

Dari kutipan ayat Al-Qurn'anul Karim tersebut terdapat makna filosofis yang sangat dalam. Ditinjau dari perspektif ontologi, hakikat manusia adalah untuk beribadah kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Konteks ibadah kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* sangatlah luas, namun interpretasi tersebut dapat dikerucutkan agar selaras dengan konteks dalam penelitian ini. Dalam konteks ini, ibadah yang dimaksud adalah bekerja. Secara epistemologi, cara untuk bekerja ada beragam, kerja di darat, laut, udara, dan sebagainya. Namun, dalam situasi pandemi COVID-19 ini, konteks yang dimaksud adalah KdR (WfH). Terakhir, secara aksiologi, manfaat dan implikasi dari bekerja adalah selain diniatkan untuk beribadah kepadaNya, secara

berurusan manfaat yang dapat dirasakan adalah memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (bagi manusia/SDM).

Berkenaan dengan hal tersebut, makna filosofis secara tercela tersirat maupun tersurat telah diinterpretasikan secara ringkas. Hal berikutnya, penting kiranya untuk melakukan penganalisisan dan pembahasan secara lebih komprehensif dan mendalam. Terkait dengan pengaruh kelelahan terhadap kinerja SDM, hipotesisnya adalah H_a diterima. Hal tersebut menandakan bahwa jawaban sementara (hipotesis) yang diajukan tepat. Secara mendalam, teori dan praktik (fakta dan fenomena) di lapangan/tempat kerja, dalam konteks ini adalah KdR (WfH) telah memiliki keselarasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasakan kinerjanya cenderung menurun, ketika merasakan kelelahan. Teori dan praktik di lapangan, ketika karyawan melakukan WfH berbanding lurus (sesuai, selaras, dan serasi).

Hal tersebut menandakan terpadat pengaruh dan kausal efek yang baik antara kelelahan terhadap kinerja SDM. Hal tersebut sudah terbukti dan menjadi fakta yang tidak terbantahkan. Berkenaan dengan hal tersebut, penting kiranya untuk mengetahui formulasi strategi yang tepat untuk meminimalisir kelelahan, sehingga kinerja karyawan tidak terlalu menurun performanya. Hal yang dapat dilakukan untuk meminimalisir kelelahan adalah pengaturan ergonomi, termasuk pengaturan tempat kerja yang nyaman. Ketika WfH dan tempat kerja karyawan telah nyaman mungkin, maka hal tersebut dapat paling tidak mengurangi tingkat kelelahan dan kebosanan yang melanda. Sesekali apabila kelelahan mulai melanda, segera keluar rumah, lihat

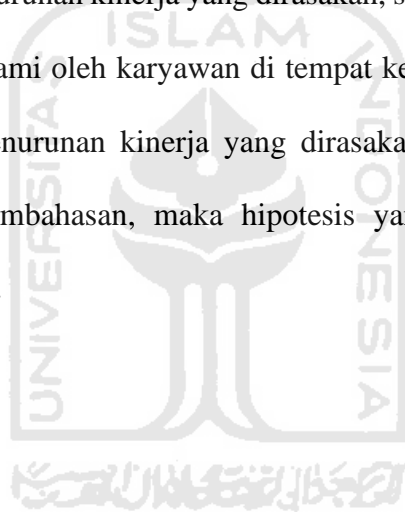
hijaunya pepohonan di sekitar rumah, mendengarkan kicauan suara burung yang merdu, dan semilir angin yang berhembus, hal tersebut akan memberikan efek positif bagi jiwa dan raga karyawan yang tengah bekerja dan meminimalisir tingkat kelelahan yang mendera.

Selaras dengan kemajuan zaman di era *industry* 4.0 dan *society* 5.0 dewasa ini, berdasarkan fenomena yang diamati oleh peneliti, karyawan memiliki kecenderungan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan dan kapabilitasnya dengan mengikuti webinar gratis dan seminar *online* gratis saat pandemi COVID-19 melanda. Fenomena yang ada, berdasarkan eksplorasi dan penelurusan peneliti, karyawan cenderung melakukan hal yang *multitasking*. Sebagai misal: karyawan mengerjakan pekerjaan sembari mengikuti webinar di komputer, laptop, maupun *smartphone*-nya. Hal tersebut menjadi fakta dilapangan dan patut dicurigai, salah satu faktor penurunan kinerja SDM adalah hal tersebut.

Pengenalan komputer di tempat kerja telah menyebabkan kesulitan untuk menghubungkan upaya seorang karyawan dengan kinerja SDM, seperti yang telah dibahas oleh Kidwell (2010). Secara ringkas, kinerja SDM merupakan hasil yang diraih oleh seseorang karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2003). Kinerja SDM dapat dengan mudah diukur dalam hal produksi unit, upaya dan kinerja yang dapat saling terkait (Doorn, 2011; Koay *et al.*, 2017). Ketika kondisi kelelahan sudah memulih, maka karyawan akan kembali menikmati pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya,

ketika terjadi kelelahan karyawan akan merasakan kejenuhan dalam bekerja, sehingga kinerja SDM akan menurun.

Dalam hal ini, peneliti menganalisis bahwa faktor yang menyebabkan kelelahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM adalah dikarenakan kelelahan mempunyai ikatan yang erat dengan kinerja SDM. Temuannya adalah: semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin tinggi pula pengaruh (tingkat) penurunan kinerja yang dirasakan, sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin rendah pula pengaruh (tingkat) penurunan kinerja yang dirasakan. Berdasarkan pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan, maka hipotesis yang diajukan terbukti dan keputusannya H_8 *supported*.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab 4, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Norma Deskriptif terhadap *Cyberloafing*

Norma deskriptif berpengaruh positif terhadap *cyberloafing* di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengamalan norma deskriptif oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap *cyberloafing*, sebaliknya, semakin rendah pengamalan norma deskriptif oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap *cyberloafing*. Jadi, norma deskriptif berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

2. Pengaruh Efikasi Diri Mengakses Web terhadap *Cyberloafing*

Efikasi diri mengakses web berpengaruh positif terhadap *cyberloafing* di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengamalan efikasi diri mengakses web oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap *cyberloafing*, sebaliknya, semakin rendah pengamalan efikasi diri mengakses web oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap

cyberloafing. Jadi, efikasi diri mengakses web berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

3. Pengaruh Sikap *Cyberloafing* terhadap *Cyberloafing*

Sikap *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing* di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengamalan sikap *cyberloafing* oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap *cyberloafing*, sebaliknya, semakin rendah pengamalan sikap *cyberloafing* oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap *cyberloafing*. Jadi, sikap *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

4. Pengaruh Norma Deskriptif terhadap Kelelahan

Norma deskriptif tidak berpengaruh terhadap kelelahan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah/tinggi pengamalan norma deskriptif oleh karyawan di tempat kerja, tidak ada pengaruhnya terhadap kelelahan. Jadi, norma deskriptif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kelelahan.

5. Pengaruh Efikasi Diri Mengakses Web terhadap Kelelahan

Efikasi diri mengakses web tidak berpengaruh terhadap kelelahan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah/tinggi pengamalan efikasi diri mengakses web oleh karyawan di tempat kerja, maka tidak ada pengaruhnya terhadap kelelahan. Jadi, efikasi diri mengakses web tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kelelahan.

6. Pengaruh Sikap *Cyberloafing* terhadap Kelelahan

Sikap *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kelelahan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah/tinggi pengamalan sikap *cyberloafing* oleh karyawan di tempat kerja, maka tidak ada pengaruhnya terhadap *cyberloafing*. Jadi, sikap *cyberloafing* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kelelahan.

7. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kelelahan

Cyberloafing berpengaruh negatif terhadap kelelahan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengamalan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* oleh karyawan di tempat kerja, maka terjadi pengaruh terhadap kelelahan yang dirasakan oleh karyawan, sebaliknya, semakin rendah pengamalan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* oleh karyawan di tempat kerja, maka tidak terjadi pengaruh terhadap kelelahan. Jadi, *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kelelahan.

8. Pengaruh Kelelahan terhadap Kinerja SDM

Kelelahan berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, maka terjadi pengaruh terhadap penurunan kinerja SDM, sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, maka tidak terjadi pengaruh terhadap penurunan kinerja SDM. Jadi, kelelahan berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM.

9. Pengaruh Mediasi antar Variabel Terkait

Variabel mediasi *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap variabel mediasi kelelahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengamalan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kelelahan di tempat kerja, sebaliknya, semakin rendah pengamalan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* oleh karyawan di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap kelelahan di tempat kerja. Jadi, *cyberloafing* terhadap kelelahan memiliki pengaruh negatif, sehingga mediasi antar variabel terkait semua berpengaruh (*cyberloafing* -> kelelahan -> kinerja SDM).

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori yang berkenaan dengan *cyberloafing* tersebut telah terkonfirmasi, dengan fakta: karyawan saat bekerja di industri jasa melakukan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing*. Saat ini, hanya sedikit penelitian yang memanfaatkan teori *cyberloafing* untuk memverifikasi dan mengonfirmasi anteseden dan konsekuensinya, terlebih di industri jasa, terutama saat pandemi seperti sekarang ini, belum ada. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis yakni mengisi kesenjangan penelitian yang berkenaan dengan anteseden dan konsekuensi *cyberloafing*

di industri jasa saat pandemi COVID-19. Secara teoritis, penelitian ini memverifikasi dan mengonfirmasi antecedent *cyberloafing*, yakni norma deskriptif, efikasi diri mengakses web, dan sikap *cyberloafing*, beserta konsekuensinya, yakni kinerja SDM. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan telah melakukan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* selama bekerja, sehingga kinerja SDM memiliki kecenderungan menurun. *Cyberloafing* secara sederhana merupakan: “*The IT way of loafing*” (Lim, 2002). Dengan cara ini, karyawan akan selalu berupaya mencari jalan (cara) untuk melakukan *cyberloafing* kembali, sehingga dibutuhkan strategi yang tepat

2. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis pada bagian variabel antecedent *cyberloafing*, hal tersebut berimplikasi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkenaan dengan *cyberloafing* di industri 4.0.
3. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis pada bagian variabel mediasi *cyberloafing*, hal tersebut berkontribusi pada ilmu pengetahuan, teknologi, serta seni untuk meminimalisirnya di era *society 5.0*.
4. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis pada bagian variabel konsekuensi *cyberloafing*, hal tersebut berimplikasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan *cyberloafing* serta metode untuk menyiasatinya, agar kinerja SDM tidak menurun, maka *cyberloafing* seyogyanya dihindari.

5.2.2. Implikasi Manajerial

Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab 4, maka peneliti menyarankan (merekomendasikan) kepada para *stakeholders* beserta seluruh SDM yang terkait dalam institusi (perusahaan) yang bergerak pada empat sektor (bidang) tersebut agar dapat mengimplementasikan hasil penelitian ini, wabil khusus hasil penelitian yang berkenaan dengan *cyberloafing*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan terkait dalam membuat kebijakan (*policy*) berkenaan dengan *cyberloafing* yang saling menguntungkan (simbiosis mutualisme), baik bagi pihak perusahaan maupun pihak karyawan di era industri 4.0 dan *society* 5.0 ini. Secara komprehensif saran peneliti kepada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan menerapkan hasil dari penelitian ini yang berkenaan dengan *cyberloafing*. *Cyberloafing* memiliki dampak negatif terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu, perlu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja SDM, salah satunya larangan untuk melakukan *cyberloafing* selama bekerja.
2. Perusahaan disarankan melakukan penerapan peningkatan kedisiplinan di perusahaan. Mengingat dengan kedisiplinan yang tinggi, maka aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* niscaya akan terminimalisir, sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM. Oleh karena itu, perlu dilakukan strategi yang termaktub pada penjeasan sebelumnya dengan segera.

3. Perusahaan disarankan melakukan *reward* dan *punishment* bagi karyawan yang memiliki kinerja yang rendah maupun tinggi, disebabkan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* yang aktif maupun pasif. Bagi karyawan yang berkinerja rendah, maka *punishment* yang tepat adalah pemotongan gaji dan tunjangan kinerja (tukin), sementara itu bagi karyawan yang berkinerja tinggi, maka *reward* yang tepat adalah penambahan gaji, tukin, beserta bonus.

Bagi Karyawan

Untuk saran (rekomendasi) pada para karyawan yang bekerja di empat sektor (bidang) tersebut adalah bekerjalah dengan bersungguh-sungguh, hindari aktivitas dan perilaku *cyberloafing* ketika bekerja, dikarenakan *cyberloafing* akan berdampak pada penurunan kinerja SDM. Selain itu, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi karyawan (SDM) terkait dalam mengatasi permasalahan berkenaan dengan *cyberloafing* dan diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan (institusi tempat karyawan bekerja) di era industri 4.0 dan *society* 5.0. Secara komprehensif saran peneliti kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan disarankan menaati *rules* yang berlaku di perusahaan, baik saat WFH (KdR) dan pada situasi yang telah normal nanti, yaitu *rules* standar perusahaan, yakni bekerja dengan bersungguh-sungguh dan tidak melakukan *cyberloafing* agar tidak terjadi penurunan kinerja SDM. Oleh karena itu, penting kiranya

untuk melakukan monitoring dan evaluasi (monev) berkala untuk menilai kinerja karyawan di tengah pandemi COVID-19 ini.

2. Karyawan disarankan untuk selalu patuh pada protokol yang berlaku, baik saat WfH maupun di era *new normal* ini. Gunakan selalu masker, sarung tangan, *face shield*, dan sebagainya ketika keluar sejenak, misal untuk memprint hasil pekerjaan, dan lain-lain. Oleh karena itu, karyawan disarankan senantiasa melakukan hal tersebut di tengah pandemi ini.
3. Karyawan disarankan untuk tidak keluar rumah, tidak keluar kota, tidak keluar daerah, ketika pandemi ini, tetap WfH (KdR), kecuali dalam keadaan yang benar-benar mendesak dan penting. Kerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dari rumah dengan tetap menjaga kualitas pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, hal tersebut penting dilakukan sampai pandemi ini benar-benar berakhir, ini semua demi keamanan, kesehatan, dan keselamatan bersama.

Sein itu, implikasi manajerial dari penelitian ini, yaitu:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan teori *cyberloafing* yang menjelaskan bahwa fenomena *cyberloafing* saat karyawan tengah bekerja menjadi fakta yang tidak terbantahkan. Temuan dari penelitian ini terdapat kebaruan/*novelty/state of the art*, yakni anteseden dan konsekuensi *cyberloafing* pada industri jasa di masa pandemi COVID-19 dan di era industri 4.0. Manajer perlu mengambil langkah-langkah yang strategis dan tepat agar aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh

karyawan dapat berkurang (terminimisasi), agar pada akhirnya aktivitas maupun perilaku *cyberloafing* tersebut dapat menghilang/tidak dilakukan lagi oleh karyawan. Dengan demikian, manajer perlu formulasi strategi yang tepat agar dapat meminimalisir dan menghilangkan tindakan yang dilakukan oleh para karyawan, yang tentunya sangat merugikan perusahaan. Strategi pertama ialah mengekang para karyawan melakukan aktivitas maupun perilaku *cyberloafing*, operasionalisasinya ialah memberikan regulasi dengan penciptaan aturan yang tertulis. Strategi kedua yakni memblokir situs-situs web yang biasanya karyawan akses saat bekerja, sebagai misal: *Facebook* (Fb), *Twitter*, dan sebagainya. Selain itu, mengekang karyawan membuka *Instagram* (IG), dan lain-lain saat bekerja. Strategi ketiga ialah perusahaan dapat melacak situs web yang dibuka oleh karyawan saat bekerja, apabila karyawan membuka situs web yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang tengah dilakukan, maka akan secara otomatis web tersebut terblokir, perlu ahli IT (*IT engineer*) untuk membantu mengimplementasikan hal ini. Lebih lanjut, perlu *policy* (kebijakan) yang ‘*wise*’ agar karyawan tidak merasa terlalu terkekang, karyawan merasa tetap bahagia dan termotivasi agar berkinerja dengan baik saat bekerja, walau dengan regulasi yang cukup *strict*, strateginya ialah hal-hal tersebut harus menjadi sebuah kebiasaan bagi karyawan, bisa bekerja dengan regulasi yang ketat, namun tetap bahagia dan termotivasi agar berkinerja dengan sebaik-baiknya, bisa karena terbiasa. Terakhir, kebijakan

yang efektif mutlak diperlukan, baik pada saat awal (perekrutan), dan saat karyawan bekerja, komitmen agar tidak melakukan *cyberloafing* mutlak ditanamkan dalam diri masing-masing karyawan, serta semangat untuk berkinerja dengan baik mesti terpatrit dalam diri.

2. Implikasi manajerial dalam penelitian ini yaitu pengelolaan karyawan yang melakukan *cyberloafing* seyoginya dilakukan secara terus menerus (berkesimbangan) agar para karyawan tersebut berhenti melakukan *cyberloafing* saat jam kerja, baik di masa pandemi maupun pasca pandemi kelak. Operasionalisasinya ialah melakukan *training* kepada karyawan yang dibina oleh para pakar dibidang SDM, tujuannya ialah untuk mengurangi bahkan menyetop karyawan yang melakukan *cyberloafing* disaat jam kerja.
3. Implikasi manajerial berikutnya dalam penelitian yaitu pentingnya peran serta manajer di empat bidang tersebut terlibat secara aktif memberikan arahan, *reward*, serta *punishment* yang ketat bagi karyawan yang melakukan *cyberloafing*, sehingga karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan berkinerja dengan baik.
4. Implikasi manajerial terakhir yaitu penting bagi seluruh elemen yang ada di perusahaan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik pada saat pandemi seperti sekarang ini, maupun pasca pandemi kelak, sehingga diharapkan akan berimplikasi positif, tidak hanya berimplikasi positif pada peningkatan

kinerja SDM saja, namun akan berimplikasi positif ke semua sektor dan lini yang ada di perusahaan, sehingga akan tercipta *good corporate governance*.

5.2. Limitasi (Keterbatasan Riset) dan Agenda Penelitian Mendatang

5.3.1. Keterbatasan Riset/Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ruang lingkup penyebaran responden yang belum terlalu merata, yakni hanya pada provinsi DIY, dan sekitarnya, sehingga tingkat keterwakilan masih sedang. Disamping itu, jumlah responden dalam penelitian ini masih terbatas dan hanya menggunakan 280 responden sebagai sampel penelitian.
2. Seluruh karyawan diasumsikan berperilaku *cyberloafing*. *Screening* dilakukan dua tahap untuk memastikan karyawan benar-benar melakukan *cyberloafing*.
3. Keterbatasan variabel penelitian yang digunakan, sehingga kurang terlalu komprehensif dan mendalam dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.
4. Penelitian dilakukan saat kondisi pandemi *coronavirus disease 2019* (COVID-19), perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pasca pandemi COVID-19.

5.3.2 Agenda Penelitian Mendatang/Riset Masa Depan (*Future Research*)

Riset masa depan untuk penelitian terkait dengan anteseden dan konsekuensi *cyberloafing* dapat dilakukan secara lebih komprehensif dan mendalam, yakni dengan penambahan beberapa variabel yang kiranya terkait, penambahan sampel penelitian, penambahan cakupan wilayah penelitian, jika dimungkinkan sampai keluar negeri (mancanegara), karena pada era revolusi industri 5.0 mendatang, manusia sudah masuk dan menjadi anggota Masyarakat Dunia (MD), tidak hanya masuk dan menjadi anggota Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) saja, batas-batas (*boundaries*) teritori dan sebagainya hampir tidak dirasakan lagi, karena aksesibilitas, telekomunikasi, dan mobilitas yang sangat tinggi, mudah, dan terjangkau, serta tentunya pada situasi dan kondisi yang berbeda (*industry 5.0*. dan *society 6.0*).

Selain itu, untuk penelitian selanjutnya terkait dengan *cyberloafing*, diharapkan dapat melakukan pengembangan terhadap variabel-variabel penelitian lainnya, agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel penelitian dan keterwakilan dalam wilayah penelitian *cyberloafing* agar hasilnya lebih baik, detail, dan komprehensif dalam menjelaskan fenomena yang tengah diteliti. Terakhir, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya berkenaan dengan *cyberloafing* yang akan dilakukan oleh peneliti

selanjutnya di era industri 5.0 dan *society* 6.0 mendatang. Secara komprehensif saran peneliti untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lebih lanjut disarankan dilakukan dengan penambahan beberapa variabel baru yang sedang *in (popular/hits)* selaras dengan konteks dan situasi serta kondisi mendatang, sehingga terjadi kebaruan pada model penelitian yang diusulkan. Oleh karena itu, penting kiranya bagi peneliti yang akan datang untuk terus melakukan telaah pustaka yang berkenaan dengan *cyberloafing*, sehingga akan ditemukan beberapa variabel baru yang selaras (sesuai) dengan konteks dan situasi serta kondisi penelitian kedepan.
2. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah jumlah sampel pada penelitian. Hal tersebut dimaksudkan agar keterwakilan dalam wilayah dari penambahan jumlah sampel penelitian *cyberloafing* agar hasil penelitiannya diharapkan lebih baik, detail, dan komprehensif dalam menjelaskan fenomena yang terjadi kedepan.
3. *Uncertainty* (ketidakpastian) di masa yang akan datang akan terus terjadi. Mengingat pada *industry* 5.0 dan *society* 6.0 diprediksi akan banyak sekali proses otomatisasi (otomasi) industri, hal tersebut juga akan berdampak pada pengurangan jumlah karyawan di suatu perusahaan, dikarenakan peran manusia akan digantikan oleh robot yang dilengkapi dengan kecerdasan buatan/*artificial intelligence* (AI) dan mesin cerdas lainnya seperti *machine learning*, *deep learning*, dan sebagainya. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut berkenaan peran manusia, dalam konteks ini karyawan di masa

mendatang agar mampu berkompetisi dengan robot serta mesin cerdas lainnya, wabil khusus ketika karyawan tersebut pada masa yang akan datang tetap melakukan *cyberloafing* saat bekerja, sementara robot dan mesin cerdas lainnya tidak melakukan hal tersebut. Kedepan kemampuan PECA (*people management, emotional intelligence, complex problem solving, dan agility*), serta suatu terbosan (inovasi) mutlak di diperlukan karyawan agar peran manusia diperusahaan tidak tergantung oleh robot dan mesin cerdas lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, A. S., Mohammed, A., dan Otori, Y. A., (2019), *Cyberloafing, innovative work behaviour and employee's performance*, 120–135.
- Aghaz, A., dan Sheikh, A., (2016), Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector, *Computers in Human Behaviour*, **62**: 51-60.
- Ahmad, Z., dan Jamaluddin, H., (2009), Employees' attitude toward cyberloafing in Malaysia, *in creating global economies through innovation and knowledge management: theory and practice—Proceedings of the 12th International Business Information Management Association Conference*, (pp. 409-418).
- Ajzen, I. (1991), The theory of planned behaviour, *Organisational Behaviour and Human Decision Processes*, **50** (2): 179-211.
- Ajzen, I. (2002), Perceived behavioural control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behaviour 1, *Journal of Applied Social Psychology*, **32** (4): 665-683.
- Ajzen, I. (2011), The theory of planned behaviour: reactions and reflections.
- Albery, I. P. & Munafo, M., (2011), *Psikologi kesehatan, panduan lengkap dan komprehensif bagi studi psikologi kesehatan*, Jakarta: Mitra Setia.
- Al-Hadis, (2020), H.R. Ahmad, Hadis Sahih, Yogyakarta: As-Sunnah.
- Al-Hadis, (2020), H.R. Anas, Hadis Sahih, Yogyakarta: As-Sunnah.
- Al-Hadis, (2020), H.R. Bukhari, Hadis Sahih, Yogyakarta: As-Sunnah.
- Al-Hadis, (2020), H.R. Muslim, Hadis Sahih, Yogyakarta: As-Sunnah.
- Al-Hadis, (2020), H.R. Thabrani, Hadis Sahih, Yogyakarta: As-Sunnah.
- Al-Qur'an, (2020), Q.S. Al-Ahqaf, Ayat 19, Yogyakarta: Al-Qur'anul Karim.
- Al-Qur'an. (2020), Q.S. At-Taubah, Ayat 105, Yogyakarta: Al-Qur'anul Karim.
- Analysis of Moment Structure (AMOS), (2012), *Guidance book of AMOS*, Meadville: IBM.
- Anandarajan, M., Simmers, C., dan Igarria, M., (2000), An exploratory investigation of the antecedents and impact of Internet usage: An individual perspective, *Behaviour & Information Technology*, **19** (1): 69-85.
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., dan Spector, P. E., (2019), Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure, *Computers in Human Behaviour*, **101**: 124-130.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., dan Pallesen, S., (2014), Predictors of use of social network sites at work—a specific type of cyberloafing, *Journal of Computer-Mediated Communication*, **19** (4): 906-921.

- Arbie, E., (2000), *Pengantar sistem informasi manajemen*, Edisi Ke-7, **1**: 88.
- Askew, K., (2009), Testing the plausibility of a series of causal minor cyberloafing models.
- Askew, K., (2012), The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behaviour as a model of cyberloafing, *PhD Dissertation of Psychology: University of South Florida*.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., dan Coover, M.D., (2014), Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behaviour, *Computers in Human Behaviour*, **36**: 510-519.
- Askew, K., Coover, M.D., Vandello, J.A., Taing, M.U., dan Bauer, J.A., (2011), Work environment factors predict cyberloafing, *Annual Meeting of the American Psychological Society*, Washington D.C.
- Askew, K., Vandello, J.A., dan Coover, M.D., (2010), Cyberloafing and social norms: The role of subjective prescriptive and descriptive norms, *Unpublished manuscript*.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), [Online], (2012), Tersedia di situs: <https://www.apjii.or.id/>.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), [Online], (2014), Tersedia di situs: <https://www.apjii.or.id/>.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), [Online], (2016), Tersedia di situs: <https://www.apjii.or.id/>.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), [Online], (2018), Tersedia di situs: <https://www.apjii.or.id/>.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), [Online], (2019), Tersedia di situs: <https://www.apjii.or.id/>.
- As'ad, M., (2003), *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., dan Verbeke, W., (2004), Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, **43** (1): 83-104.
- Baygin, M., Yetis, H., Karakose, M., dan Akin, E., (2016), An effect analysis of industry 4.0 to higher education. In *2016 15th International Conference on Information Technology based Higher Education and Training (ITHET)* (pp. 1-4). IEEE.
- Behan, K. dan Holmes, D., (1990), *Understanding information technology*. Australia: Prentice-Hall.
- Belanger, F. dan Van Slyke, C., (2002). Abuse or learning?, *Communications of the ACM*, **45** (1): 64-65.

- Benesova, A. dan Tupa, J., (2017), Requirements for education and qualification of people in Industry 4.0, *Procedia Manufacturing*, **11**: 2195-2202.
- Betts, T. K., Setterstrom, A. J., Pearson, J. M., dan Totty, S., (2014), Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of interpersonal behaviour and theory of organisational justice. *Journal of Organisational and End User Computing (JOEUC)*, **26** (4): 23-42.
- British Broadcasting Corporation (BBC), (2016), No internet for Singapore public servants" (8 Juni), <http://www.bbc.com/news/world-asia-36476422>.
- Blanchard, A. L., dan Henle, C. A., (2008), Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control, *Computers in Human Behaviour*, **24** (3): 1067-1084.
- Bock, G. W. dan Ho, S. L., (2009), Non-work-related computing (NWRC). *Communications of the ACM*, **52** (4): 124-128.
- Bridegan, G. L., (2008), Take a break from WMDs, *ISHN*, **42** (2): 51.
- Caplan, S. E., (2002), Problematic Internet use and psychosocial well-being: Development of a theory-based cognitive-behavioural measurement instrument, *Computers in Human Behaviour*, **18** (5): 553-575.
- Case, C. J., dan Young, K. S., (2002), Employee internet management: Current business practices and outcomes, *CyberPsychology & Behaviour*, **5** (4): 355-361.
- Chen, C., Hsu, Y., Tung, F., dan Lee, M. S., (2010), The Influence of knowledge workers on occupational commitment, *International Journal of Organisational Innovation*, **3** (2): 262-284.
- Cheng, L., Li, W., Zhai, Q., dan Smyth, R., (2014), Understanding personal use of the Internet at work: An integrated model of neutralisation techniques and general deterrence theory, *Computers in Human Behaviour*, **38**: 220-228.
- Clark, S. C., (2002), Communicating across the work/home border. *Community, Work, & Family*, **5** (1): 23-48.
- Colley, A. dan Maltby, J., (2008), Impact of the internet on our lives: Male and female personal perspectives, *Computers in Human Behaviour*, **24** (5): 2005-2013.
- Coker, B. L., (2011), Freedom to surf: The positive effects of workplace Internet leisure browsing, *New Technology, Work, and Employment*, **26** (3): 238-247.
- Conner, M. dan Norman, P., (2005), *Predicting health behaviour*, Second Edition, New York: Open University Press.
- Daene, P. M., (1979), *The first industrial revolution*, Cambridge University Press.
- Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework*, Master Theses of Innovation Management: TU/e.

- Doty, D. H., Ross, B., Astakhova, M., Helen, M., Marinina, M. G., Caldas, M. P., dan Tunçalp, D., (2020), Computers in human behaviour passion as an excuse to procrastinate: A cross-cultural examination of the relationships between obsessive internet passion and procrastination, *Computers in Human Behaviour*, **102**: 103–111.
- Everton, W. J., Mastrangelo, P. M., dan Jolton, J. A., (2005), Personality correlates of employees' personal use of work computers, *CyberPsychology & Behaviour*, **8** (2): 143-153.
- Fadilurrahman, Kurniawan, T., Ramadhani, Misnasanti, dan Shaddiq, S., (2019), Literature review of disruption era in Indonesia: Resistance of industrial revolution 4.0, *International Conference on Sustainable Innovation (ICoSI)*, vol. 3.
- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., dan Basis, L., (2010), Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviours, *Human Resource Management Review*, **20**: 73-84.
- Garrett, R. K. dan Danziger, J. N., (2008), On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work, *CyberPsychology & Behaviour*, **11** (3): 287-292.
- Ghozali, I., (2014), *Structural equation modelling: Teori, konsep, dan aplikasi*, Edisi Kedua, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Glassman, J., Prosch, M., dan Shao, B. B., (2015), To monitor or not to monitor: Effectiveness of a cyberloafing countermeasure, *Information & Management*, **52** (2): 170-182.
- Gökcearslan, S., Mumcu, F. K., Haslamani, T., dan Cevik, Y. D., (2016), Modeling smartphone addiction: The role of smartphone usage, self-regulation, general self-efficacy, and cyberloafing in university students, *Computers in Human Behaviour*, **63**: 639-649.
- Gouveia, A., (2013), Wasting time at work survey, salary.com, <http://www.salary.com/2013-wasting-time-at-work-survey/slide/2/>.
- Greengard, S., (2000), The high cost of cyberslacking, *Workforce*, **79** (12): 22-23.
- Greenwood, J., (1997), *The third industrial revolution: technology, productivity, and income inequality* (No. 435), American Enterprise Institute.
- Hair, J. B., Anderson, B. R., dan Black, W., (2019), *Multivariate data analysis*.
- Haryono, S., (2017), Metode SEM untuk penelitian manajemen, Jakarta: Luxima.
- Haryono, S., (2019), Perbandingan aplikasi metode SEM untuk penelitian manajemen: SPSS, AMOS 22, LISREL 8.8., dan PLS 3.0. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Haryono, S., (2019), Kajian teori, *grand theory, bounding, previous research*, dan sebagainya. Yogyakarta: Arahan pengerjaan disertasi via e-mail (29 September 2019).

- Holguin, E. S., (2016), Strategies functional managers use to control cyberloafing behaviours.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., dan Ilgen, D. R., (2007), When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviours at home, *Journal of Applied Psychology*, **92** (5): 1368.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., dan Fakhri Kozekanan, S., (2015), Cyberloafing management in organisations, *Iranian Journal of Management Studies*, **8** (3): 335-349.
- Jia, H., Jia, R., dan Karau, S., (2013), Cyberloafing and personality: The impact of the big five traits and workplace situational factors, *Journal of Leadership & Organisational Studies*, vol. 20, no. 3, pp. 358–365.
- Johnson, P. R. dan Indvik, J., (2004), The organisational benefits of reducing cyberslacking in the workplace, *Journal of Organisational Culture, Communications, and Conflict*, vol. 8, no. 2, pp. 53–59.
- Johnson, P. R. dan Indvik, J., (2003), The organisational benefits of reducing cyberslacking in the workplace, *In Allied Academies International Conference, Academy of Organisational Culture, Communications and Conflict, Proceedings* (Vol. 8, No. 2, p. 53), Jordan Whitney Enterprises, Inc.
- J-Ho, S. C., Gan, P. L., dan Ramayah, T., (2017), A review of the theories in cyberloafing studies, *Advanced Science Letters*, **23** (9): 9174-9176.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), [Online], (2019), Tersedia di situs: kbbi.kemdikbud.go.id.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), [Online], (2020), Tersedia di situs: kbbi.kemdikbud.go.id.
- Kidwell, R. E., (2010), Loafing in the 21st century: Enhanced opportunities – and remedies – for withholding job effort in the new workplace, *Business Horizons*, **53**: 543-552.
- Kim, H., dan Davis, K. E., (2009), Toward a comprehensive theory of problematic Internet use: Evaluating the role of self-esteem, anxiety, flow, and the self-rated importance of Internet activities, *Computers in Human Behaviour*, **25**: 490-500.
- Koay, K. Y., Sooh, P. C., Chew, K. W., (2017), Antecedents and Consequences of Cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT Industry, *Peer-review Journal on the Internet*, vol. 22, no. 3-6.
- König, C. J. dan de La Guardia, M. E. C., (2014), Exploring the positive side of personal internet use at work: Does it help in managing the border between work and non-work?, *Computers in Human Behaviour*, **30**: 355-360.
- Korunovska, J. dan Spiekermann, S., (2019), *The effects of digitalisation on human energy and fatigue: A review*, 1–51.

- Kotrlik, J. W. dan Williams, H. A. (2003). The incorporation of effect size in information technology, learning, information technology, learning, and performance research and performance research, *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, **21** (1): 1.
- Krishnan, S., Lim, V. K. dan Teo, T. S., (2010), How does personality matter? Investigating the impact of big-five personality traits on cyberloafing, *In ICIS* (p. 6).
- LaRose, R., Kim, J., dan Peng, W., (2010), Social networking: Addictive, compulsive, problematic, or just another media habit?. *In A networked self* (pp. 67-89). Routledge.
- Li, H., Sarathy, R., Zhang, J., dan Luo, X., (2014), Exploring the effects of Organisational justice, personal ethics, and sanction on internet use policy compliance, *Information Systems Journal*, **24** (6): 479-502.
- Li, S. dan Chung, T., (2006), Internet function and internet addictive behaviour, *Computers in Human Behaviour*, **22**: 1067-1071.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., dan Buffardi, L. E., (2011), Employee job attitudes and organisational characteristics as predictors of cyberloafing, *Computers in Human Behaviour*, **27** (6): 2192-2199.
- Lim, V., (2005), The moderating effect of neutralisation technique on organisational justice and cyberloafing, *Pacis 2005 Proceedings*, 18.
- Lim, V. K., (2002), The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralising and organisational justice, *Journal of Organisational Behaviour: The International Journal of Industrial, Occupational, and Organisational Psychology and Behaviour*, **23** (5): 675-694.
- Lim, V. K. dan Chen, D. J., (2009), Impact of cyberloafing on affect, work depletion, facilitation and engagement, *In Conference Paper SIOP*, (Vol. 2009, pp. 1-20).
- Lim, V. K. dan Chen, D. J., (2012), Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?, *Behaviour & Information Technology*, **31** (4): 343-353.
- Lim, V. K. dan Teo, T. S., (2005), Prevalence, perceived seriousness, justification, and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study, *Information & Management*, **42** (8): 1081-1093.
- Loehlin, J. C., (1998), *Latent variable models: An introduction to factor, path, and structural analysis* (3rd ed.), Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Luo, X., Xu, F., Xiao, S., Xue, B., dan Zhang, J., (2019), *Mindfulness matters: An exploratory study of its effects on behavioural automaticity and affect in cyberloafing*.
- Margono, (2004), *Metodologi penelitian pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Martin, L., Brock, M., Buckley, M., dan Ketchen, D. (2010). Time banditry: Examining the purloining of time in organisations, *Human Resource Management Review*, vol. **20**, pp. 26–34.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W., dan Jolton, J. A., (2006), Personal use of work computers: Distraction versus destruction, *CyberPsychology & Behaviour*, **9** (6): 730–741.
- May, D. R., Gilson, R. L., dan Harter, L. M., (2004), The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, **77** (1): 11-37.
- McKeown, N., Anderson, T., Balakrishnan, H., Parulkar, G., Peterson, L., Rexford, J., dan Turner, J., (2008), OpenFlow: Enabling innovation in campus networks, *ACM SIGCOMM Computer Communication Review*, **38** (2): 69-74.
- McLeod, R., dan Schell, G. P., (2007), *Management information systems*, USA: Pearson/Prentice Hall.
- Mokyr, J., (1993), Technological progress and the decline of European mortality, *The American Economic Review*, **83** (2): 324-330.
- Moody, G. D. dan Siponen, M., (2013), Using the theory of interpersonal behaviour to explain non-work-related personal use of the Internet at work, *Information & Management*, **50** (6): 322-335.
- Mowen, J. C. & Minor, M., (2002), *Perilaku konsumen*, Jakarta: Erlangga, **90**.
- Muhyuzir, T. D., (2001), *Analisa perancangan sistem pengolahan data*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, **145**.
- Naughton, K., Raymond, J., dan Shulman, K., (1999), Cyberslacking, *Newsweek*, **134** (22): 62-65.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., dan Wright, P. M., (2017), *Human resource management: Gaining a competitive advantage*, New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Notoatmodjo, S., (2003), *Pendidikan dan perilaku kesehatan*.
- Notoatmodjo, G., (2007), *Exploring the 'weakest link': A study of personal password security*, MSc Thesis: The University of Auckland.
- Notoatmodjo, S., (2003), *Pendidikan dan perilaku kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta, **16**: 15-49.
- Nurgiyantoro, B., Gunawan, & Marzuki., (2004), *Statistik terapan: Untuk penelitian ilmu-ilmu sosial*.
- Oravec, J. A., (2002), Constructive approaches to internet recreation in the workplace, *Communications of the ACM*, **45**: 60-63.
- Ozler, D. E. dan Polat, G., (2012), Cyberloafing phenomenon in organisations: Determinants and impacts, *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, **4** (2): 1-15.
- Park, H. S. dan Smith, S. W., (2007), Distinctiveness and influence of subjective norms, personal descriptive and injunctive norms, and societal descriptive and injunctive norms on behavioural intent: A

- case of two behaviours critical to organ donation, *Human Communication Research*, **33** (2): 194–218.
- Puncreobutr, V., (2016), Education 4.0: New challenge of learning, *St. Theresa Journal of Humanities and Social Sciences*, **2** (2).
- Polzer-Debruyne, A. M., (2008), *Psychological and workplace attributes that influence personal web use (PWU): A dissertation presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in industrial/organisational psychology, Massey University, Albany, New Zealand*, Doctoral Dissertation: Massey University.
- Prasad, S., Lim, V. K., dan Chen, D. J., (2010), Self-regulation, individual characteristics and cyberloafing. In *PACIS* (p. 159).
- Rahmah, A., (2018), Hubungan antara etos kerja dan *cyberloafing* pada aparatur sipil negara (ASN) di tingkat provinsi Sulawesi Tengah, Skripsi Sarjana Psikologi: UII.
- Ramayah, T., (2010), Personal web usage and work inefficiency, *Business Strategy Series*, **11** (5): 295-301.
- Rana, N. P., Slade, E., Kitching, S., dan Dwivedi, Y. K., (2019), The IT way of loafing in class: Extending the theory of planned behaviour (TPB) to understand students' cyberslacking intentions, *Computers in Human Behaviour*, **101**: 114-123.
- Reinecke, L., (2009), Games at work: The recreational use of computer games during working hours, *Cyberpsychology & Behaviour*, **12** (4): 461-465.
- Reinecke, L., Hartmann, T., dan Eden, A., (2014), The guilty couch potato: The role of ego depletion in reducing recovery through media use, *Journal of Communication*, **64** (4): 569-589.
- Restubog, S. L., Garcia, P. R., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., dan Tang, R. L., (2011), Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organisational justice and cyberloafing behaviour in the workplace, *Journal of Research in Personality*, **45** (2): 247–251.
- Robert, A.B., (2005), *Psikologi sosial*, Edisi Ke-10, Jakarta: Erlangga. ISBN: 979-741-644-5.
- Robbins, S. P., 2008, *Organisational behaviour*, 13th edition, Pearson Education Inc.: Prentice Hall.
- Saidin, S. S., Iskandar, Y. H. P., dan Dahlan, N., (2017), The impact of cyberloafing towards Malaysia employees' productivity: A conceptual framework. In *2017 International Conference on Electrical Engineering and Informatics (ICELTICs)*, (pp. 216-220). IEEE.
- Sarwono, S., (2004), *Sosiologi kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Savitha, J., dan Akhilesh, K. B., (2019), *The role of discrete negative emotions in predicting the behaviour of misusing time and resources in business organisations in India*, **5** (11): 31–51.
- Schuessler, J. H., (2009), *General deterrence theory: Assessing information systems security effectiveness in large versus small businesses*, University of North Texas.
- Schwab, K., (2016), The fourth industrial revolution, *In World Economic Forum*, (p. 11).
- Sekaran, U. & Bougie, R., (2013), *Research methods for business: A skill building approach*, John Wiley & Sons.
- Scott, J. G., Halcli, A., dan Webster, F. (2000). *Understanding contemporary society*, Sage: Theories of the Present.
- Seymour, L., dan Nadasen, K., (2007), Web access for IT staff: A developing world perspective on web abuse, *The Electronic Library*, **25** (5): 543-557.
- Sheikh, A., Atashgah, M. S., dan Adibzadegan, M., (2015), The antecedents of cyberloafing: A case study in an Iranian copper industry, *Computers in Human Behaviour*, **51**: 172-179.
- Soh, P. C. H., Koay, K. Y., dan Lim, V. K., (2018), Understanding cyberloafing by students through the lens of an extended theory of planned behaviour, *First Monday*, **23** (6).
- Soral, P. dan Arayankalam, J., (2020), View of the impact of ambivalent perception of bureaucratic structure on cyberloafing, *Australasian Journal of Information Systems*, vol. 24.
- StaffMonitoring.com., (2015), Office slacker stats, staffmorning web: <http://www.staffmonitoring.com/P32/stats.htm>.
- Stoddart, S. R., (2016), The impact of cyberloafing and mindfulness on employee burnout.
- Sugiyono, (2012), *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sung, T. K., (2018), Industry 4.0: A Korea perspective, *technological forecasting & social change*, vol. **132**, pp. 40–45.
- Sutabri, T., (2005), *Sistem informasi manajemen*, Yogyakarta: Andi.
- Team, B. I., (2017), The behavioural insights team, Update Report 2016-17.
- Tett, R. P. dan Burnett, D. D., (2003), A personality trait-based interactionist model of job performance, *Journal of Applied Psychology*, **88** (3): 500.
- Ugrin, J. C. dan Pearson, J. M., (2013), The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing, *Computers in Human Behaviour*, **29** (3): 812-820.
- Ukhisia, G., Astuti, R., dan Hidayat, A., (2013), Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan metode partial least squares. *Jurnal Teknologi Pertanian*, **14** (2).

- Van Slyke, C., Lou, H., dan Day, J., (2002), The impact of perceived innovation characteristics on intention to use groupware, *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, **15** (1): 1-12.
- Vilis, *et al.*, (2000), A comparison of frontoparietal fMRI activation during anti-saccades and anti-pointing, *The American Physiological Society*.
- Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K., dan Ferris, D. L., (2012), Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight-saving time quasi-experiment, *Journal of Applied Psychology*, **97** (5): 1068.
- Wallace, P., (2004), *The Internet in the workplace: How new technology is transforming work*, Cambridge University Press.
- Weatherbee, T. G., (2010), Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy, *Human Resource Management Review*, **20** (1): 35-44.
- Weissenfeld, K., Abramova, O., dan Krasnova, H., (2019), antecedents for cyberloafing—A literature review.
- Yasar, S. dan Yurdugül, H., (2013), The investigation of relation between cyberloafing activities and cyberloafing behaviours in higher education., *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, **83**: 600-604.
- Yellowlees, P. M., dan Marks, S., (2007), Problematic internet use or Internet addiction?. *Computers in Human Behaviour*, **23** (3): 1447-1453.
- Young K. S., (2001), Managing employee Internet abuse: A comprehensive plan to increase your productivity and reduce liability, web: <http://www.netaddiction.com/articles/business.pdf>.
- Young, K. S., (2010), Policies and procedures to manage employee Internet abuse, *Computers in Human Behaviour*, 1-5.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., dan Ugrin, J. C., (2020), The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China, *Journal of Business Research*, **112**: 56-64.
- Zakrzewski, C., (2016), The key to getting workers to stop wasting time online, web: www.wsj.com/articles/the-key-to-getting-workers-to-stop-wasting-time-online-1457921545.
- Zhang, Y., (2005), Age, gender, and internet attitudes among employees in the business world, *Computers in Human Behaviour*, **21**: 1-10.
- Zhou, K., Liu, T., dan Zhou, L., (2015), Industry 4.0: Towards future industrial opportunities and challenges. In *2015 12th International Conference on Fuzzy Systems and Knowledge Discovery (FSKD)* (pp. 2147-2152), IEEE.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., Verano Tacoronte, D., dan Ting Ding, J. M., (2006), Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings? A study of the effects of coercive strategies on workplace internet misuse, *Internet Research*, **16** (4): 450-467.

- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., (2009), Inequity, conflict, and compliance dilemma as causes of cyberloafing, *International Journal of Conflict Management*, **20** (2): 188-201.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., (2012), Reconsidering the boundaries of the cyberloafing activity: The case of a university. *Behaviour & Information Technology*, **31** (5): 469-479.



KUESIONER PENELITIAN

Assalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan sebagai tugas akhir strata tiga (S3), saya:

Nama : Syahrial Shaddiq
NIM : 17931001
Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi
Jurusan : Manajemen (*Management*)
Konsentrasi : Manajemen SDM (MSDM)
Promotor : Prof. Dr. Ir. Siswoyo Haryono, M.M., M.Pd.
Ko-Promotor 1 : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.
Ko-Promotor 2 : Dr. Dra. Dessy Isfinadewi, M.M.
Universitas : Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah dengan judul: **Anteseden dan Konsekuensi Cyberloafing pada Industri Jasa.**

Adapun kuesioner ini saya sebarakan guna kepentingan pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian. Untuk itu, saya mohon kepada responden untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini dengan menjawab semua pertanyaan yang ada. Mohon kiranya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya mengingat kualitas penelitian ini sangat tergantung pada pengisian yang dilakukan oleh saudara/i.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Hormat saya,



Syahrial Shaddiq

A. Profil Responden

Petunjuk Pengisian: Berilah tanda *check list* (√) pada pilihan jawaban yang Anda pilih.

1. Nama:
2. Jenis Kelamin Anda?
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia Anda?
 - < 25 tahun
 - 26 – 35 tahun
 - 36 – 45 tahun
 - 46 – 55 tahun
 - > 55 tahun
4. Pendidikan Anda?
 - SD/Sederajat
 - SMP/Sederajat
 - SMA/Sederajat
 - D1/D2/D3
 - S1/S2/S3
5. Di sektor mana Anda bekerja?
 - Konsultan
 - Teknologi Informasi (TI)
 - Keuangan
 - Hukum
6. Fungsi (peran) apa yang Anda miliki di perusahaan Anda?
 - Staf/Karyawan/SDM bidang Konsultan (bidang: SDM, *Engineering*), lainnya:.....
 - Staf/Karyawan/SDM bidang TI (bidang: Sistem & TI, *Programmer*, UI/UX), lainnya:.....
 - Staf/Karyawan/SDM bidang Keuangan (bidang: *Financial Technology*, CS), lainnya:.....
 - Staf/Karyawan/SDM bidang Hukum (Pengacara, Notaris, Advokat), lainnya:.....

Keterangan:

CS: *customer service*.

UI/UX: *user interface/user experience*.

7. Berapa lama Anda bekerja di posisi Anda saat ini?

- Kurang dari 1 tahun
- 1 - 2 tahun
- 3 - 5 tahun
- 6 - 10 tahun
- Lebih dari 10 tahun

8. Berapa jam Anda bekerja per minggu?

- Kurang dari 10 jam/minggu
- 10 - 20 jam/minggu
- 21 - 30 jam/minggu
- 31 - 39 jam/minggu
- 40 jam/minggu
- Lebih dari 40 jam/minggu

9. Berapa lama Anda bekerja di perusahaan saat ini?

- Kurang dari 1 tahun
- 1 - 2 tahun
- 3 - 5 tahun
- 6 - 10 tahun
- Lebih dari 10 tahun

10. Berapa pendapatan Anda?

- < Rp 1.000.000
- Rp 1.000.000 – 2.500.000
- Rp 2.600.000 – 5.000.000
- Rp 5.100.000 – 6.000.000
- > Rp 6.000.000

B. Pertanyaan *Screening* (Penyaringan)

1. Apakah Anda pernah mendengar istilah *cyberloafing*?
 - Pernah
 - Tidak Pernah
2. Apakah Anda pernah melakukan aktivitas secara *online* (menggunakan *gadget* atau *smartphone*) dengan menggunakan akses internet perusahaan selama dalam jam kerja pada satu tahun terakhir?
 - Pernah
 - Tidak Pernah
3. Apakah Anda menjawab “Pernah” pada pertanyaan pertama dan atau kedua?
 - Tidak (**Anda dapat berhenti mengisi kuesioner ini**)
 - Iya (**Anda dapat melanjutkan pengisian kuesioner ini**)

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikan tanda *check list* (✓) pada pilihan jawaban yang Anda pilih.

Keterangan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (SS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

DAFTAR PERNYATAAN

NORMA DESKRIPTIF

Deskripsi:

Norma deskriptif merupakan suatu norma yang hanya mendeskripsikan apa yang sebagian besar karyawan lakukan pada kondisi dan situasi tertentu (saat bekerja) (Ajzen, 2011).

Pernyataan:

Rekan kerja saya/supervisor (atasan) saya/saya sendiri sering melakukan hal-hal berikut selama jam kerja:

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Mengunjungi situs web yang tidak terkait pekerjaan.					
2.	Memeriksa e-mail yang tidak terkait pekerjaan.					
3.	Mengunjungi situs jejaring sosial (FB, IG, WA, dll.).					

SIKAP CYBERLOAFING

Deskripsi:

Sikap *cyberloafing* merupakan sikap (perbuatan) yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja (Askew *et al.*, 2014).

Pernyataan:

Bagi saya, menggunakan internet di tempat kerja (*cyberloafing*), karena alasan pribadi adalah sesuatu hal yang:

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
4.	Menggunakan internet di tempat kerja (<i>cyberloafing</i>) merupakan sesuatu hal yang bernilai (berharga).					
5.	Menggunakan internet di tempat kerja (<i>cyberloafing</i>) merupakan sesuatu hal yang menyenangkan.					
6.	Menggunakan internet di tempat kerja (<i>cyberloafing</i>) merupakan sesuatu hal yang menguntungkan.					
7.	Menggunakan internet di tempat kerja (<i>cyberloafing</i>) merupakan sesuatu hal yang baik (terpuji).					

EFIKASI DIRI MENGAKSES WEB

Deksripsi:

Efikasi diri mengakses web merupakan suatu kepercayaan diri/keyakinan (efikasi diri) yang dilakukan oleh karyawan untuk mengakses situs web (internet) pada saat jam kerja (Mastrangelo *et al.*, 2006).

Pernyataan:

Efikasi diri saya dalam mengakses situs web:

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
8.	Situs web favorit saya diblokir di tempat kerja.					
9.	Perusahaan saya memblokir akses ke situs web tertentu.					
10.	Saya dapat membuka situs web apapun yang saya inginkan di tempat kerja.					

CYBERLOAFING

Deksripsi:

Cyberloafing merupakan aktivitas dan perilaku karyawan yang dilakukan di tempat kerja, dimana karyawan terlibat dalam kegiatan yang dimediasi oleh perangkat elektronik (Lim, 2002).

Pertanyaan:

Saya terlibat (beraktivitas) dalam *cyberloafing* untuk:

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
11.	Mencari berita (<i>news</i>).					
12.	Mendengarkan (dan mungkin menyimpan) lagu/musik.					
13.	Berbelanja <i>online</i> .					
14.	Memelihara jejaring sosial.					

Pernyataan:

Saya terlibat (berperilaku) dalam *cyberloafing* untuk:

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
15.	Menghindari tugas kerja.					
16.	Mengikuti perkembangan di situs web.					
17.	Mempelajari keterampilan baru.					
18.	Pulih dari pekerjaan.					

KELELAHAN

Deksripsi:

Kelelahan merupakan suatu peristiwa yang dialami oleh karyawan yang diakibatkan oleh tingginya beban kerja (termasuk dalam konsekuensi pribadi), sehingga dapat memiliki efek negatif/positif pada kesejahteraan karyawan (Oravec, 2002).

Pertanyaan:

Saya merasa lelah secara fisik saat bekerja:

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
19.	Gejala ketegangan fisik, yaitu: masalah leher.					
20.	Gejala ketegangan fisik, yaitu: masalah bahu.					
21.	Gejala ketegangan fisik, yaitu: masalah punggung.					

Pertanyaan:

Saya merasa lelah secara emosional saat bekerja:

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
22.	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan.					
23.	Saya merasa stres kerja berkepanjangan.					
24.	Saya memiliki energi yang rendah saat bekerja.					

KINERJA

Deksripsi:

Kinerja merupakan hasil yang diraih oleh seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (termasuk dalam konsekuensi kerja) (As'ad, 2003).

Pertanyaan:

Saya merasakan bahwa kinerja saya saat bekerja menurun:

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
25.	Ketepatan (kepresisian) dalam bekerja.					
26.	Jumlah hasil kerja yang telah dicapai.					
27.	Kedisiplinan dalam bekerja.					
28.	Kemampuan bekerjasama dalam tim.					
29.	Kemandirian dalam bekerja secara individu.					

~ Atas Kerjasamanya Saya Ucapkan Terima Kasih Banyak ☺ ~

Anteseden dan Konsekuensi Cyberloafing pada Industri Jasa

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan sebagai tugas akhir dalam studi strata tiga (S3), saya:

Nama : Syahrial Shaddiq
NIM : 17931001
Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi
Jurusan : Manajemen (Management)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Promotor : Prof. Dr. Ir. Siswoyo Haryono, M.M., M.Pd.
Ko-Promotor 1 : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.
Ko-Promotor 2 : Dr. Dra. Dessy Isfianadewi, M.M.
Institusi : Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta

Adapun kuesioner penelitian ini di distribusikan guna kepentingan pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian. Untuk itu, saya mohon kepada responden untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini dengan menjawab semua pertanyaan yang ada. Mohon kiranya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya mengingat kualitas penelitian ini sangat tergantung pada pengisian yang dilakukan oleh saudara/i. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

* Required

Kuesioner Penelitian

Research Questionnaire

Nama/Inisial Anda

Your answer

 Request edit access

Nama Perusahaan Anda

Your answer

Jenis Kelamin Anda? *

- Laki-laki
- Perempuan



Usia Anda? *

- < 25 tahun
- 26 – 35 tahun
- 36 – 45 tahun
- 46 – 55 tahun
- > 55 tahun

Pendidikan Terakhir Anda? *

- SD/Sederajat
- SMP/Sederajat
- SMA/Sederajat
- D1/D2/D3

 Request edit access



S1/S2/S3

Di sektor mana Anda bekerja? *

- Konsultan
- Teknologi Informasi (TI)
- Keuangan
- Hukum

Fungsi (peran) apa yang Anda miliki di perusahaan Anda? *

- SDM/Pegawai/Staf/Karyawan/ti bidang Konsultan (Ranah: Teknis/Manajerial/dll)
- SDM/Pegawai/Staf/Karyawan/ti bidang TI (SI/AI/Programming/UI/UX/Big Data/dll)
- SDM/Pegawai/Staf/Karyawan/ti bidang Keuangan (Financial Technology/Teller/CS/dll)
- SDM/Pegawai/Staf/Karyawan/ti bidang Hukum (Pengacara/Notaris/Advokat/Hakim/dll)
- Other:

Berapa lama Anda bekerja di posisi Anda saat ini? *

- Kurang dari 1 tahun
- 1 - 2 tahun
- 3 - 5 tahun
- 6 - 10 tahun
- Lebih dari 10 tahun

 Request edit access



Berapa jam Anda bekerja per minggu? *

- Kurang dari 10 jam/minggu
- 10 - 20 jam/minggu
- 21 - 30 jam/minggu
- 31 - 39 jam/minggu
- 40 jam/minggu
- Lebih dari 40 jam/minggu

Berapa lama Anda bekerja di perusahaan saat ini? *

- Kurang dari 1 tahun
- 1 - 2 tahun
- 3 - 5 tahun
- 6 - 10 tahun
- Lebih dari 10 tahun

Berapa pendapatan Anda? *

- < Rp 1.000.000
- Rp 1.000.000 – 2.500.000
- Rp 2.600.000 – 5.000.000
- Rp 5.100.000 – 6.000.000

 Request edit access



> Rp 6.000.000

Apakah Anda pernah mendengar istilah cyberloafing (bermalas-malasan di dunia siber/cyber/maya)? *

- Pernah
- Tidak Pernah

Apakah Anda pernah melakukan pembelian (berbelanja) secara online atau bermain gawai/gadget/smartphone/handphone (HP) yang tengah terkoneksi dengan internet saat sedang bekerja dalam satu tahun terakhir? *

- Pernah
- Tidak Pernah

Apakah Anda menjawab "Pernah" pada pertanyaan pertama dan atau kedua? *

- Tidak (Anda dapat berhenti mengisi kuesioner ini)
- Iya (Anda dapat melanjutkan pengisian kuesioner ini)

Next

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms

 Request edit access



Anteseden dan Konsekuensi Cyberloafing pada Industri Jasa

Anteseden dan Konsekuensi Cyberloafing pada Industri Jasa

DEFINISI CYBERLOAFING:

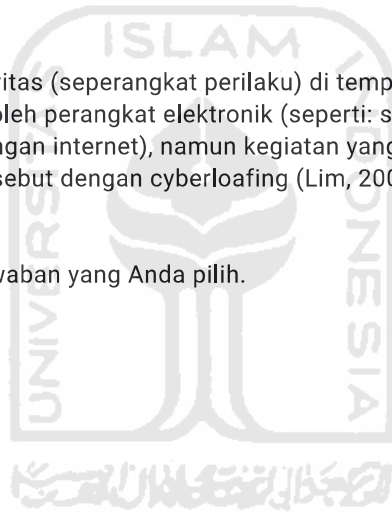
Perilaku karyawan yang melakukan aktivitas (seperangkat perilaku) di tempat kerja, dimana karyawan terlibat dalam kegiatan yang dimediasi oleh perangkat elektronik (seperti: smartphone, handphone, notebook, laptop, dll yang terhubung dengan internet), namun kegiatan yang tengah dilakukan tersebut tidak berhubungan dengan pekerjaan disebut dengan cyberloafing (Lim, 2002).

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER:

Berikan tanda check list pada pilihan jawaban yang Anda pilih.

KETERANGAN:

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5



1. Mengunjungi situs web yang tidak terkait pekerjaan.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

2. Memeriksa e-mail yang tidak terkait pekerjaan.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)



3. Mengunjungi situs jejaring sosial (FB, IG, WA, dll.).

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

4. Menggunakan internet di tempat kerja (cyberloafing) merupakan sesuatu hal yang bernilai (berharga).

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

5. Menggunakan internet di tempat kerja (cyberloafing) merupakan sesuatu hal yang menyenangkan.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

6. Menggunakan internet di tempat kerja (cyberloafing) merupakan sesuatu hal yang menguntungkan.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

7. Menggunakan internet di tempat kerja (cyberloafing) merupakan sesuatu hal yang baik (terpuji).

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

8. Situs web favorit saya diblokir di tempat kerja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

9. Perusahaan saya memblokir akses ke situs web tertentu.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

10. Saya dapat membuka situs web apapun yang saya inginkan di tempat kerja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

11. Mencari berita (news).

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

12. Mendengarkan (dan mungkin menyimpan) lagu/musik.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

13. Berbelanja online.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

14. Memelihara jejaring sosial.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

15. Menghindari tugas kerja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

16. Mengikuti perkembangan di situs web.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

17. Mempelajari keterampilan baru.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

18. Pulih dari pekerjaan.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

19. Gejala ketegangan fisik, yaitu: masalah leher.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

20. Gejala ketegangan fisik, yaitu: masalah bahu.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

21. Gejala ketegangan fisik, yaitu: masalah punggung.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

22. Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

23. Saya merasa stres kerja berkepanjangan.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

24. Saya memiliki energi yang rendah saat bekerja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

25. Ketepatan (kepresisian) dalam bekerja menurun, ketika melakukan cyberloafing (bermalas-malasan di dunia maya).

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS)

Sangat Setuju (SS)

26. Jumlah hasil kerja yang telah dicapai menurun, ketika melakukan



cyberloafing.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

27. Kedisiplinan dalam bekerja menurun, ketika melakukan cyberloafing.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

28. Kemampuan bekerjasama dalam tim menurun, ketika melakukan cyberloafing.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

29. Kemandirian dalam bekerja secara individu menurun, ketika melakukan cyberloafing.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

[Back](#)

[Submit](#)

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms



Bismillah Penelitian Disertasi UII (219)	Bismillah Penelitian Disertasi UII (243)	Hasil Riset (20 Mei 2020)	Responden 13 (Bagong Multimedia)	Responden 37 (FAC Sekuritas)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (220)	Bismillah Penelitian Disertasi UII (244)	Hasil Riset (21 Mei 2020)	Responden 14 (FAC Sekuritas)	Responden 38 (FAC Sekuritas)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (221)	Bismillah Penelitian Disertasi UII (245)	Hasil Riset (22 Mei 2020)	Responden 15 (FAC Sekuritas)	Responden 39 (FAC Sekuritas)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (222)	Bismillah Penelitian Disertasi UII (246)	Hasil Riset (23 Mei 2020)	Responden 16 (Mandiri Sekuritas)	Responden 40 (FAC Sekuritas)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (223)	Bismillah Penelitian Disertasi UII (247 s.d. 297)	Hasil Riset (24 Mei 2020)	Responden 17 (FAC Sekuritas)	Responden 41 (FAC Sekuritas)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (224)	Bismillah Penelitian Disertasi UII (298)	Hasil Riset (25 Mei 2020)	Responden 18 (BCA Finance)	Responden 42 (FAC Sekuritas)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (225)	Bismillah Penelitian Disertasi UII (299)	Hasil Riset (26 Mei 2020)	Responden 19 (FAC Sekuritas)	Responden 43 (FAC Sekuritas)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (226)	Bismillah Penelitian Disertasi UII (300)	Hasil Riset (27 Mei 2020)	Responden 20 (Satria Giriatha)	Responden 44 (Anggota Bursa)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (227)	Hasil Riset (1 Juni 2020)	Hasil Riset (28 Mei 2020)	Responden 21 (BNI)	Responden 45 (FAC Sekuritas)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (228)	Hasil Riset (2 Juni 2020)	Hasil Riset (29 Mei 2020)	Responden 22 (FAC Sekuritas)	Responden 46 (TI)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (229)	Hasil Riset (2 s.d. 6 Mei 2020)	Hasil Riset (30 Mei 2020)	Responden 23 (Asri Net Syubbanul Wathon)	Responden 47 (UKRIM)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (230)	Hasil Riset (7 Mei 2020)	Hasil Riset (31 Mei 2020)	Responden 24 (FAC Sekuritas)	Responden 48 (Audittindo Arin Prim)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (231)	Hasil Riset (8 Mei 2020)	Responden 1 (TI Amikom)	Responden 25 (FAC Sekuritas)	Responden 49 (Trinusa)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (232)	Hasil Riset (9 Mei 2020)	Responden 2 (TI)	Responden 26 (FAC Sekuritas)	Responden 50 (Anwar Lawyer)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (233)	Hasil Riset (10 Mei 2020)	Responden 3 (Hukum)	Responden 27 (Powerindo NS)	Responden 51 (Powerindo NS)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (234)	Hasil Riset (11 Mei 2020)	Responden 4 (BI)	Responden 28 (Dian Pertiwi Persada)	Responden 52 (Anwar Lawyer)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (235)	Hasil Riset (12 Mei 2020)	Responden 5 (Klinik Adya Mysha)	Responden 29 (Keuangan)	Responden 53 (FAC Sekuritas)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (236)	Hasil Riset (13 Mei 2020)	Responden 6 (Expertindo)	Responden 30 (FAC Sekuritas)	Responden 54 (Permata Bank Tbk)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (237)	Hasil Riset (14 Mei 2020)	Responden 7 (Powerindo NS)	Responden 31 (Tokoved)	Responden 55 (RS Islam Banjarmasin)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (238)	Hasil Riset (15 Mei 2020)	Responden 8 (TI)	Responden 32 (Daniswara)	Responden 56 (Dunkindo Lestari)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (239)	Hasil Riset (16 Mei 2020)	Responden 9 (Hukum)	Responden 33 (FAC Sekuritas)	Responden 57 (PrivyID)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (240)	Hasil Riset (17 Mei 2020)	Responden 10 (Konsultan)	Responden 34 (FAC Sekuritas)	Responden 58 (Konsultan PT. Tectan)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (241)	Hasil Riset (18 Mei 2020)	Responden 11 (Adi Karya Wisata)	Responden 35 (MNC)	Responden 59 (Bank)
Bismillah Penelitian Disertasi UII (242)	Hasil Riset (19 Mei 2020)	Responden 12 (Sucofindo)	Responden 36 (FAC Sekuritas)	Responden 60 (Hukum)

Responden 61 (BSM)	Responden 85 (Gojek)	Responden 109 (TI)	Responden 133 (Powerindo)
Responden 62 (Konsultan)	Responden 86 (D' Sky Production)	Responden 110 (PT. Itnasindo Jaya Konsultan)	Responden 134 (Expertindo)
Responden 63 (Unriyo)	Responden 87 (IMGM Poliban)	Responden 111 (CV. Borneo Daha Infra)	Responden 135 (TI)
Responden 64 (PT. PLN)	Responden 88 (Anwar Lawyer)	Responden 112 (CV. Borneo Daha Infra)	Responden 136 (TI)
Responden 65 (PT. Nusantara Card Semesta)	Responden 89 (Finland University Representative)	Responden 113 (JDV)	Responden 137 (TI)
Responden 66 (Advokat)	Responden 90 (Puskesmas Moyo Hilir)	Responden 114 (BFI)	Responden 138 (Konsultan)
Responden 67 (PT. Citra Utama Insani)	Responden 91 (KAP Amir Abadi Jusuf & Rekan)	Responden 115 (SVV)	Responden 139 (Bank Mega)
Responden 68 (PT. Citra Utama Insani)	Responden 92 (Kimia Farma)	Responden 116 (RSKGM kota Bandung)	Responden 140 (Konsultan)
Responden 69 (PT. Daya Sakti Unggul)	Responden 93 (Kimia Farma)	Responden 117 (JCG)	Responden 141 (TEL)
Responden 70 (Keuangan)	Responden 94 (LKBH FH UII)	Responden 118 (IT Indonesia)	Responden 142 (Konsultan)
Responden 71 (Hasnur Citra Terpadu)	Responden 95 (Kimia Farma)	Responden 119 (JMC)	Responden 143 (TI)
Responden 72 (PT. Marga Nusantara Jaya)	Responden 96 (KAP Amir Abadi Jusuf & Rekan)	Responden 120 (Apotek Rezeki)	Responden 144 (TI)
Responden 73 (TI)	Responden 97 (Kimia Farma)	Responden 121 (BRI)	Responden 145 (Keuangan)
Responden 74 (UMB)	Responden 98 (KAP Amir Abadi Jusuf & Rekan)	Responden 122 (BNI)	Responden 146 (Konsultan)
Responden 75 (Klinik Graha Medika)	Responden 99 (Traing Elang Literasi, TEL)	Responden 123 (BRI)	Responden 147 (Konsultan)
Responden 76 (PLN)	Responden 100 (Training Literasi Global, TLG)	Responden 124 (Bank Mega)	Responden 148 (TI)
Responden 77 (Konsultan)	Responden 101 (Swasta Keuangan)	Responden 125 (Bank Mega)	Responden 149 (BNI)
Responden 78 (RS AWM)	Responden 102 (RGE Indonesia)	Responden 126 (Danamon)	Responden 150 (BRI)
Responden 79 (Hukum)	Responden 103 (Interactive Media, Game, and Mobile Technologies Research Group)	Responden 127 (Mandiri)	Responden 151 (Perbankan)
Responden 80 (Keuangan)	Responden 104 (Medika Farma)	Responden 128 (STKIP PGRI Banjarmasin)	Responden 152 (Gamatechn)
Responden 81 (Infomedia Nusantara)	Responden 105 (Expertindo)	Responden 129 (DWC)	Responden 153 (TI)
Responden 82 (OmniVera)	Responden 106 (BFI)	Responden 130 (Bank BTN)	Responden 154 (TI)
Responden 83 (BTN)	Responden 107 (Kalimantan Hijau Sejahtera)	Responden 131 (Pengadilan Agama Mart)	Responden 155 (Konsultan)
Responden 84 (Independent Digital Printing)	Responden 108 (TI)	Responden 132 (Lazizmu Banjarbaru)	Responden 156 (TI)

Responden 133 (Powerindo)	Responden 157 (TI)	Responden 181 (PrivyID)	Responden 205 (Mandiri)	Responden 229 (BUKP)
Responden 134 (Expertindo)	Responden 158 (TI)	Responden 182 (Bank Mega)	Responden 206 (Mandiri)	Responden 230 (Goestopo & Rekan)
Responden 135 (TI)	Responden 159 (TI)	Responden 183 (Sang Fajar)	Responden 207 (Mandiri)	Responden 231 (A&A Law)
Responden 136 (TI)	Responden 160 (Keuangan)	Responden 184 (LBH)	Responden 208 (Mandiri)	Responden 232 (OJK)
Responden 137 (TI)	Responden 161 (Keuangan)	Responden 185 (JMC)	Responden 209 (Mandiri)	Responden 233 (Adi Karya Wisata)
Responden 138 (Konsultan)	Responden 162 (Konsultan)	Responden 186 (JCG)	Responden 210 (BRI)	Responden 234 (Trinusa)
Responden 139 (Bank Mega)	Responden 163 (Mandiri)	Responden 187 (BSM)	Responden 211 (BSM)	Responden 235 (RGE Indonesia)
Responden 140 (Konsultan)	Responden 164 (BRI)	Responden 188 (Bank Mega)	Responden 212 (BSM)	Responden 236 (Bagong Multimedia)
Responden 141 (TEL)	Responden 165 (BSM)	Responden 189 (CIMB Niaga)	Responden 213 (Adi Karya)	Responden 237 (Kalimantan Hijau Sejahtera)
Responden 142 (Konsultan)	Responden 166 (FAC Sekuritas)	Responden 190 (JCG)	Responden 214 (Sucofindo)	Responden 238 (Bagong Multimedia)
Responden 143 (TI)	Responden 167 (BSM)	Responden 191 (BFI)	Responden 215 (Tokoved)	Responden 239 (PT. Dian Pertiwi Persada)
Responden 144 (TI)	Responden 168 (Powerindo)	Responden 192 (Indonesia IT)	Responden 216 (PrivyID)	Responden 240 (Audittindo Arin Prima)
Responden 145 (Keuangan)	Responden 169 (Powerindo)	Responden 193 (Gojek)	Responden 217 (Itnasindo Jaya Konsultan)	Responden 241 (PT. Dunkindo Lestari)
Responden 146 (Konsultan)	Responden 170 (Powerindo)	Responden 194 (IT Indonesia)	Responden 218 (JDV)	Responden 242 (PT. Tectama Karya)
Responden 147 (Konsultan)	Responden 171 (Powerindo)	Responden 195 (Omah IT)	Responden 219 (Infomedia Nusantara)	Responden 243 (PT. Nusantara Card Semesta)
Responden 148 (TI)	Responden 172 (Powerindo)	Responden 196 (IT Indonesia)	Responden 220 (Dilo)	Responden 244 (PT. Daya Sakti Unggul)
Responden 149 (BNI)	Responden 173 (Gama)	Responden 197 (TLG)	Responden 221 (Powerindo)	Responden 245 (PT. Itnasindo Jaya Konsultan)
Responden 150 (BRI)	Responden 174 (Gama)	Responden 198 (TLG)	Responden 222 (Gamatechno)	Responden 246 (JDV)
Responden 151 (Perbankan)	Responden 175 (BMT)	Responden 199 (TEL)	Responden 223 (Infomedia Nusantara)	Responden 247 (JCG)
Responden 152 (Gamatechno)	Responden 176 (JDV)	Responden 200 (TEL)	Responden 224 (Trinusa)	Responden 248 (JMC)
Responden 153 (TI)	Responden 177 (BMT)	Responden 201 (TEL)	Responden 225 (Anwar Lawyer)	Responden 249 (BSM)
Responden 154 (TI)	Responden 177 (SVV)	Responden 202 (Dilo)	Responden 226 (Grab)	Responden 250 (Omah IT)
Responden 155 (Konsultan)	Responden 178 (BSM)	Responden 203 (Dilo)	Responden 227 (Najat Crafts & LatihID)	Responden 251 (BNI)
Responden 156 (TI)	Responden 180 (Infomedia Nusantara)	Responden 204 (Dilo)	Responden 228 (PT. Nusantara Card Semesta)	Responden 252 (TEL)

- Responden 205 (Mandiri)
- Responden 229 (BUKPP)
- Responden 253 (Omah IT)
- Responden 277 (Asri Net Syubbanul Wathon)
- Responden 206 (Mandiri)
- Responden 230 (Goestopo & Rekan)
- Responden 254 (Omah IT)
- Responden 278 (Tokoved)
- Responden 207 (Mandiri)
- Responden 231 (A&A Law)
- Responden 255 (PT. Powerindo NS)
- Responden 279 (PrivyID)
- Responden 208 (Mandiri)
- Responden 232 (OJK)
- Responden 256 (Mandiri Sekuritas)
- Responden 280 (Marga Nusantara Jaya)
- Responden 209 (Mandiri)
- Responden 233 (Adi Karya Wisata)
- Responden 257 (PT. Dian Pertiwi Persada)
- Responden 281 (Infomedia Nusantara)
- Responden 210 (BRI)
- Responden 234 (Trinusa)
- Responden 258 (MNC)
- Responden 282 (OmniVera)
- Responden 211 (BSM)
- Responden 235 (RGE Indonesia)
- Responden 259 (Trinusa)
- Responden 283 (KAP Amir Abadi Jusuf & Rekan)
- Responden 212 (BSM)
- Responden 236 (Bagong Multimedia)
- Responden 260 (Permata Bank)
- Responden 284 (TEL)
- Responden 213 (Adi Karya)
- Responden 237 (Kalimantan Hijau Sejahtera)
- Responden 261 (Dunkindo Lestari)
- Responden 285 (PT. Kalimantan Hijau Sejahtera)
- Responden 214 (Succofindo)
- Responden 238 (Bagong Multimedia)
- Responden 262 (PT. Tectama Karya)
- Responden 286 (PT. Itnasindo Jaya)
- Responden 215 (Tokoved)
- Responden 239 (PT. Dian Pertiwi Persada)
- Responden 263 (PT. Citra Utama Insani)
- Responden 287 (DWC)
- Responden 216 (PrivyID)
- Responden 240 (Auditindo Arin Prima)
- Responden 264 (PT. Daya Sakti Unggul)
- Responden 288 (Najat Crafts & LatihID)
- Responden 217 (Itnasindo Jaya Konsultan)
- Responden 241 (PT. Dunkindo Lestari)
- Responden 265 (D'Sky Production)
- Responden 289 (PT. Kencana Alam Putra)
- Responden 218 (JDV)
- Responden 242 (PT. Tectama Karya)
- Responden 266 (Gojek)
- Responden 290 (PT. Itnasindo Jaya)
- Responden 219 (Infomedia Nusantara)
- Responden 243 (PT. Nusantara Card Semesta)
- Responden 267 (Finland University Representative)
- Responden 291 (RGE Indonesia)
- Responden 220 (Dilo)
- Responden 244 (PT. Daya Sakti Unggul)
- Responden 268 (Infomedia Nusantara)
- Responden 292 (Infomedia Nusantara)
- Responden 221 (Powerindo)
- Responden 245 (PT. Itnasindo Jaya Konsultan)
- Responden 269 (PT. Daya Sakti Unggul)
- Responden 293 (Bagong Multimedia)
- Responden 222 (Gamatechno)
- Responden 246 (JDV)
- Responden 270 (PT. Marga Nusantara Jaya)
- Responden 294 (Sari Merte)
- Responden 223 (Infomedia Nusantara)
- Responden 247 (JCG)
- Responden 271 (Hasnur Citra Terpadu)
- Responden 295 (Online Digital Printing)
- Responden 224 (Trinusa)
- Responden 248 (JMC)
- Responden 272 (RGE Indonesia)
- Responden 296 (LBH)
- Responden 225 (Anwar Lawyer)
- Responden 249 (BSM)
- Responden 273 (Grab)
- Responden 226 (Grab)
- Responden 250 (Omah IT)
- Responden 274 (DWC)
- Responden 227 (Najat Crafts & LatihID)
- Responden 251 (BNI)
- Responden 275 (CV. Sang Fajar)
- Responden 228 (PT. Nusantara Card Semesta)
- Responden 252 (TEL)
- Responden 276 (JMC)

Spreadsheet showing variables (A1 to AE) and data points for Bismillah data hasil riset. The table contains numerical data for 33 respondents across 26 variables.

Second spreadsheet showing variables (A1 to AE) and data points for Bismillah data hasil riset. The table contains numerical data for 33 respondents across 26 variables.

7. Alhamdulillah Data Final (Cyberloafing).sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

Visible: 29 of 29 Variables

	DN1	DN2	DN3	CA1	CA2	CA3	CA4	WA1	WA2	WA3	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	t
1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	
2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	3	3	1	
3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	5	5	4	5	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
6	4	5	5	4	4	4	5	5	3	2	3	3	3	3	5	
7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	
8	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	2	5	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	3	3	2	
10	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	5	5	3	4	5	
11	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	
12	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	
13	4	4	4	3	5	3	3	4	1	5	4	5	5	4	5	
14	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	
15	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	3	2	2	
16	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	
18	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
19	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	5	5	4	3	4	
20	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	
21	2	3	3	2	2	2	3	4	5	2	3	3	2	2	3	
22	5	5	5	5	5	5	5	1	4	2	4	4	5	5	4	
23	5	4	4	5	5	4	5	2	4	2	4	5	5	4	4	

7. Alhamdulillah Data Final (Cyberloafing).sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

Visible: 29 of 29 Variables

	CL5	CL6	CL7	CL8	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5	EX6	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	t
1	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	
2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	1	
3	5	1	3	5	5	4	4	4	5	4	2	4	2	2	2	
4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
5	5	4	5	4	5	2	3	2	3	2	5	4	5	4	4	
6	3	5	4	5	4	4	2	3	2	5	2	2	4	1	5	
7	4	5	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	5	1	
8	2	5	3	4	4	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	
9	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
10	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	1	1	5	1	1	
11	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	
12	3	3	5	2	3	2	3	3	2	3	1	5	1	2	2	
13	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	3	1	5	
14	3	2	3	3	5	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
15	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	5	
16	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	3	3	3	2	
17	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	
19	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	1	
20	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	2	2	3	2	
21	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	
22	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	2	2	2	5	2	
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	

Data View Variable View

7. Alhamdulillah Data Final (Cyberloafing).sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

Visible: 29 of 29 Variables

	DN1	DN2	DN3	CA1	CA2	CA3	CA4	WA1	WA2	WA3	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6
139	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
140	5	5	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3
141	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
142	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
143	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
144	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
145	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5
146	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
147	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3
148	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
149	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3
150	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3
151	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
152	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
153	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
154	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
155	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
156	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
157	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
158	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
159	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
160	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
161	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready

7. Alhamdulillah Data Final (Cyberloafing).sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

Visible: 29 of 29 Variables

	CL5	CL6	CL7	CL8	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5	EX6	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	JP6
139	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4
140	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	5	4	5	4	4
141	4	4	4	4	4	2	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4
142	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
143	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4
144	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
145	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
146	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5
147	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4
148	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
149	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	5	4	4	4	5	4
150	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4
151	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
152	3	3	3	2	2	2	2	2	3	5	5	5	4	5	4	4
153	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
154	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4
155	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
156	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
157	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
158	4	4	4	5	5	4	4	5	6	4	5	5	4	4	4	4
159	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
160	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
161	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready

7. Alhamdulillah Data Final (Cyberloafing).sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

1: CL5 3 Visible: 29 of 29 Variables

	DN1	DN2	DN3	CA1	CA2	CA3	CA4	WA1	WA2	WA3	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	t
259	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	
260	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	
261	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	
262	5	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	
263	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	
264	4	3	4	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	
265	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	
266	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	
267	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	
268	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	
269	4	5	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	3	4	
270	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	
271	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	
272	5	4	3	2	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	
273	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	
274	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	5	4	4	5	5	
275	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
276	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	
277	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
278	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	5	5	4	5	
279	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	
280	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
281																

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready

7. Alhamdulillah Data Final (Cyberloafing).sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

1: CL5 3 Visible: 29 of 29 Variables

	CL5	CL6	CL7	CL8	EX1	EX2	EX3	EX4	EX5	EX6	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	t
259	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	
260	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	
261	3	4	5	4	5	4	3	2	3	4	3	5	4	5	4	
262	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
263	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	
264	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	
265	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	
266	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	
267	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	
268	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	
269	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	
270	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	
271	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	
272	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	
273	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	5	4	5	4	
274	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
275	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	5	
276	3	3	2	2	3	5	3	2	3	3	3	3	4	4	4	
277	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	
278	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	2	3	2	
279	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	
280	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	3	
281																

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready

No.	Nama Perusahaan/Institusi	Bidang	Lokasi	Jumlah Responden Yang Mengisi
1.	PT. Powerindo NS	Konsultan	Yogyakarta	7
2.	Gama Konsultan	Konsultan	Yogyakarta	2
3.	Jogja Consulting Group (JCG)	Konsultan	Yogyakarta	4
4.	PT. Expertindo	Konsultan	Sleman	3
5.	CV. Sang Fajar	Konsultan	Bantul	1
6.	Jogja Digital Valley (JDV)	TI	Yogyakarta	4
7.	PT. Gamatechno Indonesia	TI	Yogyakarta	2
8.	CV. Omah IT	TI	Sleman	4
9.	CV. Indonesia IT	TI	Sleman	1
10.	JMC IT Consultant	TI	Bantul	4
11.	PT. Sarana Yogya Ventura (SYV)	Keuangan	Yogyakarta	2
12.	BFI Finance Yogyakarta	Keuangan	Yogyakarta	3
13.	Lembaga Keuangan Mikro BUKP DIY	Keuangan	Yogyakarta	1
14.	BMT Beringharjo & Cabang	Keuangan	Yogyakarta	2
15.	Kantor OJK DIY	Keuangan	Yogyakarta	1
16.	LBH Yogyakarta	Hukum	Yogyakarta	2
17.	DIY Legal Secretariat	Hukum	Yogyakarta	4
18.	Goestopo & Rekan	Hukum	Yogyakarta	1
19.	LKBH UII Yogyakarta	Hukum	Yogyakarta	1
20.	A&A Law Office	Hukum	Yogyakarta	1
21.	TI Amikom	TI	Yogyakarta	1
22.	Bank Indonesia (BI)	Keuangan	Yogyakarta	1
23.	Klinik Adya Mysha	Konsultan	Banjarbaru	1
24.	Adi Karya Wisata	Konsultan	Yogyakarta	2
25.	Sucofindo	Konsultan	Banjarmasin	2
26.	Bagong Multimedia	Konsultan	Grobogan	4
27.	FAC Sekuritas	Keuangan	Yogyakarta	22
28.	BCA Finance	Keuangan	Semarang	1
29.	Satria Giriarta	Konsultan	Banjarbaru	1
30.	Bank BNI	Keuangan	Yogyakarta	4
31.	Asri Net Syubbanul Wathon	TI	Magelang	2
32.	PT. Dian Pertiwi Persada	Konsultan	Bantul	1
33.	Tokoved	TI	Lombok	3
34.	CV. Daniswara	Konsultan	Surabaya	1
35.	MNC	Keuangan	Jakarta	2
36.	UKRIM	Keuangan	Sleman	1
37.	PT. Audittindo Arin Prima	Konsultan	Jakarta	2
38.	Trinusa	TI	Bekasi	4
39.	Anwar Lawyer	Hukum	Jakarta	4
40.	Permata Bank	Keuangan	Jakarta	1

41.	RS Islam Banjarmasin	Konsultan	Banjarmasin	1
42.	PT. Dunkindo Lestari	Keuangan	Yogyakarta	2
43.	PrivyID	TI	Bantul	4
44.	Bank BSM	Keuangan	Banjarbaru	8
45.	UNRIYO	TI	Yogyakarta	1
46.	PLN	Hukum	Banjarbaru	1
47.	PT. Nusantara Card Semesta	TI	Bekasi	3
48.	PT. Citra Utami Insani	TI	Banjarmasin	3
49.	PT. Daya Sakti Unggul	TI	Magetan	4
50.	Hasnur Citra Terpadu	Keuangan	Banjarmasin	2
51.	PT. Marga Nusantara Jaya	TI	Semarang	2
52.	UMB	TI	Banjarmasin	1
53.	Klinik Graha Medika	Konsultan	Pekalongan	1
54.	RS AVM	TI	Martapura	1
55.	Infomedia Nusantara	TI	Bandung	7
56.	OmniVera	Konsultan	Banjarbaru	2
57.	Bank BTN	Keuangan	Yogyakarta	1
58.	Independent Digital Printing	Keuangan	Wonosobo	1
59.	Gojek	TI	Yogyakarta	3
60.	IMGM Poliban	TI	Banjarmasin	2
61.	Finland University Representative	Konsultan	Jakarta	2
62.	Puskesmas Moyo Hilir	Konsultan	Sumbawa	1
63.	KAP Amir Abadi Jusuf & Rekan	Hukum	Jakarta	4
64.	Kimia Farma	Keuangan	Yogyakarta	4
65.	Training Elang Literasi (TEL)	Konsultan	Banten	6
66.	Training Literasi Global (TLG)	Konsultan	Banten	2
67.	RGE Indonesia	Konsultan	Jakarta	4
68.	Medika Farma	Konsultan	Yogyakarta	1
69.	Kalimantan Hijau Sejahtera	Konsultan	Samarinda	2
70.	Itnasindo Jaya Konsultan	Konsultan	Banjarbaru	1
71.	CV. Borneo Daha Infra	Keuangan	Banjarbaru	2
72.	RSKGM kota Bandung	TI	Bandung	1
73.	IT Indonesia	TI	Jakarta	3
74.	Apotek Rezki	Keuangan	Banjarbaru	1
75.	Bank BRI	Keuangan	Yogyakarta	5
76.	Bank Mega	Keuangan	Yogyakarta	5
77.	Bank Danamon	Keuangan	Yogyakarta	1
78.	Bank Mandiri	Keuangan	Yogyakarta	7
79.	STKIP PGRI Banjarmasin	Konsultan	Banjarmasin	1
80.	DWC	TI	Semarang	3
81.	Bank BTN	Keuangan	Yogyakarta	1
82.	Pengadilan Agama Mart	Hukum	Semarang	1

83.	Lazimu Banjarbaru	Keuangan	Banjarbaru	1
84.	Bank CIMB Niaga	Keuangan	Yogyakarta	1
85.	BFI	Keuangan	Banjarmasin	6
86.	Dilo	TI	Yogyakarta	4
87.	Adi Karya	Konsultan	Yogyakarta	1
88.	Grab	TI	Yogyakarta	2
89.	D'Sky Production	TI	Banjarmasin	2
90.	Najat Crafts & LatihID	TI	Amuntai	2
91.	Mandiri Sekuritas	Keuangan	Yogyakarta	2
92.	PT. Kencana Alam Putra	TI	Surabaya	1
93.	Sari Merte	TI	Yogyakarta	1
94.	Online Digital Printing	TI	Yogyakarta	1
95.	PT. Tectama Karya	Konsultan	Banjarmasin	1
96.	No Name	Konsultan	Yogyakarta	10
97.	No Name	TI	Yogyakarta	18
98.	No Name	Keuangan	Yogyakarta	6
99.	No Name	Hukum	Yogyakarta	4

281

Rekap:

Perusahaan/institusi konsultan: 26

Perusahaan/institusi TI: 29

Perusahaan/institusi keuangan: 29

Perusahaan/institusi hukum: 9

Jumlah perusahaan/institusi: 94

Jumlah tanggapan responden: 196

Jumlah responden yang lulus *screening* 1 (kuesioner): 281

Jumlah responden yang lulus *screening* 2 (kuesioner): 280

Sebaran lokasi responden: 21 kabupaten & kota

Waktu (lama) riset: 1 bulan (2 Mei s.d. 2 Juni 2020)

Pertanyaan:

⋮

1. Mengunjungi situs web yang tidak terkait pekerjaan.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

4. Menggunakan internet di tempat kerja (cyberloafing) merupakan sesuatu hal yang bernilai (berharga).

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

8. Situs web favorit saya diblokir di tempat kerja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

11. Mencari berita (news).

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

15. Menghindari tugas kerja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

19. Gejala ketegangan fisik, yaitu: masalah leher.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

22. Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

26. Jumlah hasil kerja yang telah dicapai menurun, ketika melakukan cyberloafing.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)



Hasil Pengolahan Data dengan Perangkat Lunak AMOS:

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 435
 Number of distinct parameters to be estimated: 72
 Degrees of freedom (435 - 72): 363

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 663,708
 Degrees of freedom = 363
 Probability level = ,000

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CL <--- DN	-,377	,176	-2,136	,033	par_1
CL <--- WA	,325	,097	3,331	***	par_2
CL <--- CA	,603	,171	3,517	***	par_7
EX <--- DN	,091	,102	,890	,373	par_3
EX <--- WA	,008	,055	,137	,891	par_4
EX <--- CA	-,120	,104	-1,162	,245	par_6
EX <--- CL	,957	,089	10,768	***	par_31
JP <--- EX	,319	,084	3,782	***	par_5
JP1 <--- JP	1,000				
JP2 <--- JP	1,009	,077	13,036	***	par_8
JP3 <--- JP	1,048	,073	14,353	***	par_9
JP4 <--- JP	,986	,073	13,422	***	par_10
WA3 <--- WA	1,000				
WA2 <--- WA	,982	,124	7,904	***	par_11
WA1 <--- WA	,946	,141	6,719	***	par_12
DN3 <--- DN	1,000				
DN2 <--- DN	,913	,076	12,018	***	par_13
DN1 <--- DN	,904	,077	11,749	***	par_14
CA4 <--- CA	1,000				
CA3 <--- CA	,925	,101	9,161	***	par_15
CA2 <--- CA	1,016	,104	9,785	***	par_16
CA1 <--- CA	,977	,108	9,062	***	par_17

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
EX1 <--- EX	1,000				
EX2 <--- EX	1,185	,089	13,325	***	par_18
EX3 <--- EX	1,056	,083	12,683	***	par_19
EX4 <--- EX	1,170	,085	13,750	***	par_20
EX5 <--- EX	1,145	,088	13,078	***	par_21
EX6 <--- EX	1,106	,082	13,509	***	par_22
CL6 <--- CL	,941	,082	11,543	***	par_23
CL5 <--- CL	1,042	,090	11,613	***	par_24
CL4 <--- CL	,981	,085	11,605	***	par_25
CL3 <--- CL	,935	,084	11,086	***	par_26
JP5 <--- JP	1,057	,078	13,524	***	par_27
CL1 <--- CL	,916	,079	11,657	***	par_28
CL2 <--- CL	,860	,083	10,397	***	par_29
CL7 <--- CL	1,020	,081	12,658	***	par_30
CL8 <--- CL	1,000				

Standardised Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
CL <--- DN	-,390
CL <--- WA	,342
CL <--- CA	,562
EX <--- DN	,093
EX <--- WA	,008
EX <--- CA	-,112
EX <--- CL	,950
JP <--- EX	,251
JP1 <--- JP	,762
JP2 <--- JP	,832
JP3 <--- JP	,850
JP4 <--- JP	,796
WA3 <--- WA	,750
WA2 <--- WA	,690
WA1 <--- WA	,680
DN3 <--- DN	,797
DN2 <--- DN	,738
DN1 <--- DN	,736
CA4 <--- CA	,659
CA3 <--- CA	,695
CA2 <--- CA	,754
CA1 <--- CA	,673
EX1 <--- EX	,733
EX2 <--- EX	,803
EX3 <--- EX	,757



	Estimate
EX4 <--- EX	,831
EX5 <--- EX	,777
EX6 <--- EX	,814
CL6 <--- CL	,707
CL5 <--- CL	,715
CL4 <--- CL	,715
CL3 <--- CL	,693
JP5 <--- JP	,819
CL1 <--- CL	,725
CL2 <--- CL	,644
CL7 <--- CL	,778
CL8 <--- CL	,721

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DN <--> WA	,241	,039	6,148	***	par_32
DN <--> CA	,305	,044	6,898	***	par_33
WA <--> CA	,141	,034	4,145	***	par_34
e10 <--> e9	-,138	,059	-2,323	,020	par_35
e8 <--> e7	,041	,032	1,264	,206	par_36
e25 <--> e26	-,074	,031	-2,374	,018	par_37

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
DN <--> WA	,551
DN <--> CA	,786
WA <--> CA	,357
e10 <--> e9	-,341
e8 <--> e7	,089
e25 <--> e26	-,196

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DN	,430	,058	7,365	***	par_38
WA	,446	,088	5,093	***	par_39
CA	,350	,062	5,647	***	par_40
z1	,309	,050	6,209	***	par_41
z2	,051	,013	3,881	***	par_42
z3	,621	,087	7,157	***	par_43
e25	,478	,050	9,582	***	par_44
e26	,299	,039	7,755	***	par_45
e27	,278	,035	7,848	***	par_46

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e28	,373	,040	9,422	***	par_47
e10	,347	,070	4,966	***	par_48
e9	,473	,077	6,109	***	par_49
e8	,463	,063	7,351	***	par_50
e3	,247	,032	7,811	***	par_51
e2	,300	,033	9,107	***	par_52
e7	,455	,047	9,779	***	par_53
e6	,319	,034	9,391	***	par_54
e5	,275	,032	8,544	***	par_55
e4	,404	,041	9,776	***	par_56
e19	,352	,033	10,741	***	par_57
e20	,316	,031	10,127	***	par_58
e21	,339	,032	10,604	***	par_59
e22	,250	,026	9,716	***	par_60
e23	,351	,034	10,375	***	par_61
e24	,254	,025	9,997	***	par_62
e18	,371	,035	10,732	***	par_63
e17	,273	,026	10,323	***	par_64
e16	,357	,033	10,845	***	par_65
e15	,417	,039	10,799	***	par_66
e14	,370	,034	10,771	***	par_67
e13	,381	,035	10,808	***	par_68
e12	,419	,038	11,077	***	par_69
e11	,305	,029	10,680	***	par_70
e1	,298	,033	9,105	***	par_71
e29	,364	,041	8,893	***	par_72

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
CL	,231
EX	,874
JP	,063
JP5	,671
CL1	,526
CL2	,415
CL3	,480
CL4	,511
CL5	,511
CL6	,499
CL7	,606
CL8	,520
EX6	,663

	Estimate
EX5	,604
EX4	,690
EX3	,573
EX2	,645
EX1	,537
CA1	,452
CA2	,568
CA3	,484
CA4	,434
DN1	,541
DN2	,544
DN3	,635
WA1	,463
WA2	,476
WA3	,562
JP4	,633
JP3	,723
JP2	,693
JP1	,581

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	CA	WA	DN	CL	EX	JP
CL	,603	,325	-,377	,000	,000	,000
EX	,456	,318	-,270	,957	,000	,000
JP	,146	,102	-,086	,306	,319	,000
JP5	,154	,107	-,091	,323	,338	1,057
CL1	,552	,297	-,345	,916	,000	,000
CL2	,519	,279	-,324	,860	,000	,000
CL3	,564	,304	-,352	,935	,000	,000
CL4	,592	,319	-,370	,981	,000	,000
CL5	,628	,338	-,393	1,042	,000	,000
CL6	,568	,306	-,355	,941	,000	,000
CL7	,615	,331	-,385	1,020	,000	,000
CL8	,603	,325	-,377	1,000	,000	,000
EX6	,505	,352	-,299	1,058	1,106	,000
EX5	,523	,364	-,309	1,095	1,145	,000
EX4	,534	,372	-,316	1,119	1,170	,000
EX3	,482	,336	-,285	1,010	1,056	,000
EX2	,541	,377	-,320	1,134	1,185	,000
EX1	,456	,318	-,270	,957	1,000	,000
CA1	,977	,000	,000	,000	,000	,000
CA2	1,016	,000	,000	,000	,000	,000

	CA	WA	DN	CL	EX	JP
CA3	,925	,000	,000	,000	,000	,000
CA4	1,000	,000	,000	,000	,000	,000
DN1	,000	,000	,904	,000	,000	,000
DN2	,000	,000	,913	,000	,000	,000
DN3	,000	,000	1,000	,000	,000	,000
WA1	,000	,946	,000	,000	,000	,000
WA2	,000	,982	,000	,000	,000	,000
WA3	,000	1,000	,000	,000	,000	,000
JP4	,144	,100	-,085	,301	,315	,986
JP3	,153	,107	-,090	,320	,335	1,048
JP2	,147	,103	-,087	,308	,322	1,009
JP1	,146	,102	-,086	,306	,319	1,000

Standardised Total Effects (Group number 1 - Default model)

	CA	WA	DN	CL	EX	JP
CL	,562	,342	-,390	,000	,000	,000
EX	,423	,333	-,277	,950	,000	,000
JP	,106	,083	-,069	,238	,251	,000
JP5	,087	,068	-,057	,195	,205	,819
CL1	,408	,248	-,283	,725	,000	,000
CL2	,362	,220	-,251	,644	,000	,000
CL3	,389	,237	-,270	,693	,000	,000
CL4	,402	,244	-,279	,715	,000	,000
CL5	,402	,244	-,279	,715	,000	,000
CL6	,397	,242	-,275	,707	,000	,000
CL7	,438	,266	-,303	,778	,000	,000
CL8	,406	,247	-,281	,721	,000	,000
EX6	,344	,271	-,226	,773	,814	,000
EX5	,328	,258	-,215	,738	,777	,000
EX4	,351	,276	-,230	,789	,831	,000
EX3	,320	,252	-,210	,719	,757	,000
EX2	,339	,267	-,223	,763	,803	,000
EX1	,310	,244	-,203	,696	,733	,000
CA1	,673	,000	,000	,000	,000	,000
CA2	,754	,000	,000	,000	,000	,000
CA3	,695	,000	,000	,000	,000	,000
CA4	,659	,000	,000	,000	,000	,000
DN1	,000	,000	,736	,000	,000	,000
DN2	,000	,000	,738	,000	,000	,000
DN3	,000	,000	,797	,000	,000	,000
WA1	,000	,680	,000	,000	,000	,000
WA2	,000	,690	,000	,000	,000	,000
WA3	,000	,750	,000	,000	,000	,000

	CA	WA	DN	CL	EX	JP
JP4	,084	,066	-,055	,189	,199	,796
JP3	,090	,071	-,059	,202	,213	,850
JP2	,088	,069	-,058	,198	,209	,832
JP1	,081	,064	-,053	,181	,191	,762

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	CA	WA	DN	CL	EX	JP
CL	,603	,325	-,377	,000	,000	,000
EX	-,120	,008	,091	,957	,000	,000
JP	,000	,000	,000	,000	,319	,000
JP5	,000	,000	,000	,000	,000	1,057
CL1	,000	,000	,000	,916	,000	,000
CL2	,000	,000	,000	,860	,000	,000
CL3	,000	,000	,000	,935	,000	,000
CL4	,000	,000	,000	,981	,000	,000
CL5	,000	,000	,000	1,042	,000	,000
CL6	,000	,000	,000	,941	,000	,000
CL7	,000	,000	,000	1,020	,000	,000
CL8	,000	,000	,000	1,000	,000	,000
EX6	,000	,000	,000	,000	1,106	,000
EX5	,000	,000	,000	,000	1,145	,000
EX4	,000	,000	,000	,000	1,170	,000
EX3	,000	,000	,000	,000	1,056	,000
EX2	,000	,000	,000	,000	1,185	,000
EX1	,000	,000	,000	,000	1,000	,000
CA1	,977	,000	,000	,000	,000	,000
CA2	1,016	,000	,000	,000	,000	,000
CA3	,925	,000	,000	,000	,000	,000
CA4	1,000	,000	,000	,000	,000	,000
DN1	,000	,000	,904	,000	,000	,000
DN2	,000	,000	,913	,000	,000	,000
DN3	,000	,000	1,000	,000	,000	,000
WA1	,000	,946	,000	,000	,000	,000
WA2	,000	,982	,000	,000	,000	,000
WA3	,000	1,000	,000	,000	,000	,000
JP4	,000	,000	,000	,000	,000	,986
JP3	,000	,000	,000	,000	,000	1,048
JP2	,000	,000	,000	,000	,000	1,009
JP1	,000	,000	,000	,000	,000	1,000

Standardised Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	CA	WA	DN	CL	EX	JP
CL	,562	,342	-,390	,000	,000	,000
EX	-,112	,008	,093	,950	,000	,000
JP	,000	,000	,000	,000	,251	,000
JP5	,000	,000	,000	,000	,000	,819
CL1	,000	,000	,000	,725	,000	,000
CL2	,000	,000	,000	,644	,000	,000
CL3	,000	,000	,000	,693	,000	,000
CL4	,000	,000	,000	,715	,000	,000
CL5	,000	,000	,000	,715	,000	,000
CL6	,000	,000	,000	,707	,000	,000
CL7	,000	,000	,000	,778	,000	,000
CL8	,000	,000	,000	,721	,000	,000
EX6	,000	,000	,000	,000	,814	,000
EX5	,000	,000	,000	,000	,777	,000
EX4	,000	,000	,000	,000	,831	,000
EX3	,000	,000	,000	,000	,757	,000
EX2	,000	,000	,000	,000	,803	,000
EX1	,000	,000	,000	,000	,733	,000
CA1	,673	,000	,000	,000	,000	,000
CA2	,754	,000	,000	,000	,000	,000
CA3	,695	,000	,000	,000	,000	,000
CA4	,659	,000	,000	,000	,000	,000
DN1	,000	,000	,736	,000	,000	,000
DN2	,000	,000	,738	,000	,000	,000
DN3	,000	,000	,797	,000	,000	,000
WA1	,000	,680	,000	,000	,000	,000
WA2	,000	,690	,000	,000	,000	,000
WA3	,000	,750	,000	,000	,000	,000
JP4	,000	,000	,000	,000	,000	,796
JP3	,000	,000	,000	,000	,000	,850
JP2	,000	,000	,000	,000	,000	,832
JP1	,000	,000	,000	,000	,000	,762

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	CA	WA	DN	CL	EX	JP
CL	,000	,000	,000	,000	,000	,000
EX	,577	,311	-,360	,000	,000	,000
JP	,146	,102	-,086	,306	,000	,000
JP5	,154	,107	-,091	,323	,338	,000
CL1	,552	,297	-,345	,000	,000	,000
CL2	,519	,279	-,324	,000	,000	,000
CL3	,564	,304	-,352	,000	,000	,000

	CA	WA	DN	CL	EX	JP
CL4	,592	,319	-,370	,000	,000	,000
CL5	,628	,338	-,393	,000	,000	,000
CL6	,568	,306	-,355	,000	,000	,000
CL7	,615	,331	-,385	,000	,000	,000
CL8	,603	,325	-,377	,000	,000	,000
EX6	,505	,352	-,299	1,058	,000	,000
EX5	,523	,364	-,309	1,095	,000	,000
EX4	,534	,372	-,316	1,119	,000	,000
EX3	,482	,336	-,285	1,010	,000	,000
EX2	,541	,377	-,320	1,134	,000	,000
EX1	,456	,318	-,270	,957	,000	,000
CA1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
CA2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
CA3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
CA4	,000	,000	,000	,000	,000	,000
DN1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
DN2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
DN3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
WA1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
WA2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
WA3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
JP4	,144	,100	-,085	,301	,315	,000
JP3	,153	,107	-,090	,320	,335	,000
JP2	,147	,103	-,087	,308	,322	,000
JP1	,146	,102	-,086	,306	,319	,000

Standardised Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	CA	WA	DN	CL	EX	JP
CL	,000	,000	,000	,000	,000	,000
EX	,534	,325	-,370	,000	,000	,000
JP	,106	,083	-,069	,238	,000	,000
JP5	,087	,068	-,057	,195	,205	,000
CL1	,408	,248	-,283	,000	,000	,000
CL2	,362	,220	-,251	,000	,000	,000
CL3	,389	,237	-,270	,000	,000	,000
CL4	,402	,244	-,279	,000	,000	,000
CL5	,402	,244	-,279	,000	,000	,000
CL6	,397	,242	-,275	,000	,000	,000
CL7	,438	,266	-,303	,000	,000	,000
CL8	,406	,247	-,281	,000	,000	,000
EX6	,344	,271	-,226	,773	,000	,000
EX5	,328	,258	-,215	,738	,000	,000
EX4	,351	,276	-,230	,789	,000	,000

	CA	WA	DN	CL	EX	JP
EX3	,320	,252	-,210	,719	,000	,000
EX2	,339	,267	-,223	,763	,000	,000
EX1	,310	,244	-,203	,696	,000	,000
CA1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
CA2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
CA3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
CA4	,000	,000	,000	,000	,000	,000
DN1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
DN2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
DN3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
WA1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
WA2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
WA3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
JP4	,084	,066	-,055	,189	,199	,000
JP3	,090	,071	-,059	,202	,213	,000
JP2	,088	,069	-,058	,198	,209	,000
JP1	,081	,064	-,053	,181	,191	,000

	M.I.	Par Change
z3 <--> WA	5,888	,079
e11 <--> z3	5,895	-,069
e13 <--> z2	10,335	-,044
e13 <--> e11	8,467	,064
e13 <--> e12	12,724	,091
e17 <--> e12	4,628	-,047
e18 <--> z2	8,082	,038
e18 <--> e11	6,298	-,055
e18 <--> e13	7,908	-,068
e24 <--> e11	7,911	-,052
e23 <--> z2	5,309	-,030
e23 <--> e17	9,833	,065
e23 <--> e24	7,104	-,054
e22 <--> e18	6,810	,054
e22 <--> e24	11,288	,058
e22 <--> e23	7,708	-,056
e21 <--> e24	4,202	-,040
e20 <--> DN	7,548	-,051
e20 <--> e15	4,648	-,052
e20 <--> e16	4,773	,049
e20 <--> e22	4,090	,039
e19 <--> e12	9,714	-,077
e19 <--> e15	7,585	,069
e19 <--> e16	6,741	-,060
e19 <--> e17	4,186	,042
e19 <--> e23	8,963	,069

	M.I.	Par Change
e19 <--> e22	6,537	-,051
e19 <--> e21	5,272	,052
e5 <--> e13	5,067	,051
e6 <--> e13	8,597	-,069
e6 <--> e14	4,831	,051
e6 <--> e22	4,043	,040
e7 <--> CA	5,819	-,051
e7 <--> DN	8,236	,063
e7 <--> z3	13,970	,133
e7 <--> e22	4,032	-,047
e1 <--> e23	4,309	-,047
e1 <--> e7	4,414	,054
e2 <--> e20	7,756	-,061
e3 <--> e7	9,951	,079
e8 <--> e13	4,658	-,061
e8 <--> e21	12,045	-,094
e9 <--> e12	4,247	-,066
e9 <--> e13	14,754	,119
e9 <--> e15	4,396	,068
e9 <--> e18	12,380	-,108
e9 <--> e1	4,097	,059
e10 <--> e3	5,836	-,061
e28 <--> e29	5,457	-,060
e27 <--> WA	6,778	,061
e27 <--> e29	18,404	,099
e27 <--> e10	4,781	,057
e27 <--> e28	6,243	-,058
e26 <--> e28	29,595	,130
e26 <--> e27	13,662	-,079
e25 <--> e29	4,360	-,061

	M.I.	Par Change
JP <--- CA	4,915	,203
JP <--- WA	11,160	,273
JP <--- DN	7,311	,222
JP5 <--- JP3	4,207	,081
CL1 <--- JP	5,826	-,107
CL1 <--- JP5	5,929	-,080
CL1 <--- CL3	4,132	,082
CL1 <--- JP1	4,404	-,068
CL2 <--- CL3	6,195	,116
CL2 <--- EX1	5,172	-,104
CL2 <--- WA2	4,529	-,089
CL3 <--- CL2	7,077	,120



		M.I.	Par Change
CL3	<--- CA2	4,931	,107
CL3	<--- WA2	10,990	,134
CL5	<--- WA2	4,286	,088
CL7	<--- EX5	4,365	,074
CL8	<--- WA2	10,618	-,130
EX5	<--- CL7	5,047	,101
EX4	<--- CA3	5,755	,099
EX3	<--- WA1	7,007	-,104
EX2	<--- DN	4,900	-,132
EX2	<--- DN1	6,756	-,116
EX2	<--- DN2	10,258	-,142
EX1	<--- CL2	4,902	-,097
CA3	<--- CL3	4,507	-,091
CA4	<--- JP	14,826	,213
CA4	<--- JP5	12,978	,148
CA4	<--- DN1	5,526	,126
CA4	<--- DN3	7,756	,146
CA4	<--- JP4	11,079	,142
CA4	<--- JP3	9,671	,134
CA4	<--- JP2	12,731	,156
CA4	<--- JP1	7,461	,110
DN2	<--- EX2	4,946	-,086
DN3	<--- CA4	7,210	,104
DN3	<--- WA3	4,977	-,087
WA1	<--- CL3	6,092	-,127
WA1	<--- EX3	10,920	-,164
WA2	<--- CL3	9,599	,175
JP4	<--- JP2	7,621	,111
JP3	<--- WA	4,040	,119
JP3	<--- JP5	5,317	,078
JP3	<--- CL2	4,130	,086
JP3	<--- WA3	5,423	,093
JP3	<--- JP2	4,344	-,075
JP2	<--- CL5	5,148	-,092
JP2	<--- JP4	9,846	,116

Iteration		Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e	14		-1,052	9999,000	4669,846	0	9999,000
1	e	17		-,234	3,148	2635,828	19	,364
2	e*	5		-1,012	2,371	1491,980	5	,567
3	e	1		-,055	,765	1013,767	4	,761
4	e*	0	1337,784		,459	837,139	4	,847
5	e	0	695,806		,684	769,667	4	,000
6	e	0	665,816		1,163	694,779	1	,755
7	e	0	260,967		,426	665,557	1	1,077
8	e	0	295,266		,144	663,747	1	1,075

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
9	e	0	309,584	,022	663,708	1	1,020
10	e	0	306,018	,001	663,708	1	1,001

Pairwise Parameter Comparisons (Default model)

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	72	663,708	363	,000	1,828
Saturated model	435	,000	0		
Independence model	29	4770,883	406	,000	11,751
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI	
Default model	,049	,863	,836	,720	
Saturated model	,000	1,000			
Independence model	,255	,249	,195	,232	
Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	,861	,844	,932	,923	,931
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000
Model	PRATIO	PNFI	PCFI		
Default model	,894	,770	,832		
Saturated model	,000	,000	,000		
Independence model	1,000	,000	,000		
Model	NCP	LO 90	HI 90		
Default model	300,708	232,349	376,895		
Saturated model	,000	,000	,000		
Independence model	4364,883	4146,104	4590,953		
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90	
Default model	2,379	1,078	,833	1,351	
Saturated model	,000	,000	,000	,000	
Independence model	17,100	15,645	14,861	16,455	
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
Default model	,054	,048	,061	,128	
Independence model	,196	,191	,201	,000	
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC	
Default model	807,708	825,058	1069,413	1141,413	
Saturated model	870,000	974,819	2451,133	2886,133	
Independence model	4828,883	4835,871	4934,292	4963,292	
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI	
Default model	2,895	2,650	3,168	2,957	
Saturated model	3,118	3,118	3,118	3,494	
Independence model	17,308	16,524	18,118	17,333	
Model	HOELTER	HOELTER			
	.05	.01			
Default model	172	181			
Independence model	27	28			

Minimisation: ,015
 Miscellaneous: 1,047
 Bootstrap: ,000
 Total: 1,062

Mahalanobis distance (d²)

No.	Observation number	Mahalanobis d-squared
1.	63	57,997
2.	48	56,805
3.	8	53,112
4.	21	52,745
5.	240	52,112
6.	236	50,046
7.	34	49,705
8.	107	48,888
9.	7	48,570
10.	76	48,424
11.	233	48,382
12.	234	47,458
13.	269	47,105
14.	264	46,539
15.	242	46,001
16.	136	45,426
17.	270	45,271
18.	84	45,194
19.	243	44,592
20.	239	43,615
..

Rumus = CHIINV(0.001,29) = < 58.301

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
z3 <--> WA	5,888	,079
e11 <--> z3	5,895	-,069
e13 <--> z2	10,335	-,044
e13 <--> e11	8,467	,064
e13 <--> e12	12,724	,091
e17 <--> e12	4,628	-,047
e18 <--> z2	8,082	,038
e18 <--> e11	6,298	-,055
e18 <--> e13	7,908	-,068
e24 <--> e11	7,911	-,052
e23 <--> z2	5,309	-,030
e23 <--> e17	9,833	,065
e23 <--> e24	7,104	-,054
e22 <--> e18	6,810	,054
e22 <--> e24	11,288	,058
e22 <--> e23	7,708	-,056
e21 <--> e24	4,202	-,040
e20 <--> DN	7,548	-,051
e20 <--> e15	4,648	-,052
e20 <--> e16	4,773	,049
e20 <--> e22	4,090	,039
e19 <--> e12	9,714	-,077
e19 <--> e15	7,585	,069
e19 <--> e16	6,741	-,060
e19 <--> e17	4,186	,042
e19 <--> e23	8,963	,069
e19 <--> e22	6,537	-,051



	M.I.	Par Change
e19 <--> e21	5,272	,052
e5 <--> e13	5,067	,051
e6 <--> e13	8,597	-,069
e6 <--> e14	4,831	,051
e6 <--> e22	4,043	,040
e7 <--> CA	5,819	-,051
e7 <--> DN	8,236	,063
e7 <--> z3	13,970	,133
e7 <--> e22	4,032	-,047
e1 <--> e23	4,309	-,047
e1 <--> e7	4,414	,054
e2 <--> e20	7,756	-,061
e3 <--> e7	9,951	,079
e8 <--> e13	4,658	-,061
e8 <--> e21	12,045	-,094
e9 <--> e12	4,247	-,066
e9 <--> e13	14,754	,119
e9 <--> e15	4,396	,068
e9 <--> e18	12,380	-,108
e9 <--> e1	4,097	,059
e10 <--> e3	5,836	-,061
e28 <--> e29	5,457	-,060
e27 <--> WA	6,778	,061
e27 <--> e29	18,404	,099
e27 <--> e10	4,781	,057
e27 <--> e28	6,243	-,058
e26 <--> e28	29,595	,130
e26 <--> e27	13,662	-,079
e25 <--> e29	4,360	-,061

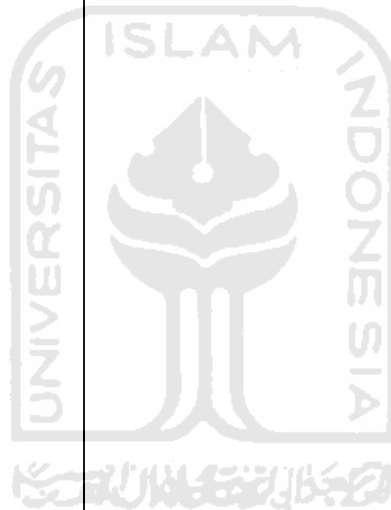


Variiances: (Group number 1 - Default model)

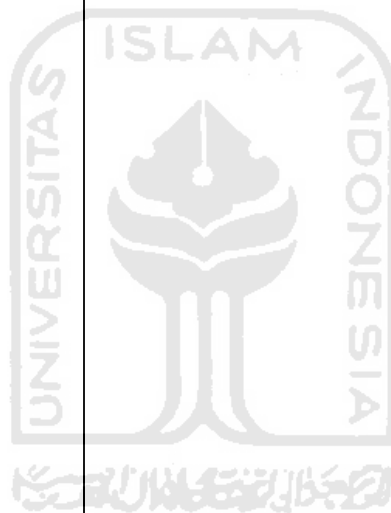
	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
JP	<--- CA	4,915	,203
JP	<--- WA	11,160	,273
JP	<--- DN	7,311	,222
JP5	<--- JP3	4,207	,081
CL1	<--- JP	5,826	-,107
CL1	<--- JP5	5,929	-,080
CL1	<--- CL3	4,132	,082
CL1	<--- JP1	4,404	-,068
CL2	<--- CL3	6,195	,116
CL2	<--- EX1	5,172	-,104
CL2	<--- WA2	4,529	-,089
CL3	<--- CL2	7,077	,120
CL3	<--- CA2	4,931	,107
CL3	<--- WA2	10,990	,134
CL5	<--- WA2	4,286	,088
CL7	<--- EX5	4,365	,074
CL8	<--- WA2	10,618	-,130
EX5	<--- CL7	5,047	,101
EX4	<--- CA3	5,755	,099
EX3	<--- WA1	7,007	-,104
EX2	<--- DN	4,900	-,132
EX2	<--- DN1	6,756	-,116
EX2	<--- DN2	10,258	-,142
EX1	<--- CL2	4,902	-,097
CA3	<--- CL3	4,507	-,091
CA4	<--- JP	14,826	,213



	M.I.	Par Change
CA4 <--- JP5	12,978	,148
CA4 <--- DN1	5,526	,126
CA4 <--- DN3	7,756	,146
CA4 <--- JP4	11,079	,142
CA4 <--- JP3	9,671	,134
CA4 <--- JP2	12,731	,156
CA4 <--- JP1	7,461	,110
DN2 <--- EX2	4,946	-,086
DN3 <--- CA4	7,210	,104
DN3 <--- WA3	4,977	-,087
WA1 <--- CL3	6,092	-,127
WA1 <--- EX3	10,920	-,164
WA2 <--- CL3	9,599	,175
JP4 <--- JP2	7,621	,111
JP3 <--- WA	4,040	,119
JP3 <--- JP5	5,317	,078
JP3 <--- CL2	4,130	,086
JP3 <--- WA3	5,423	,093
JP3 <--- JP2	4,344	-,075
JP2 <--- CL5	5,148	-,092
JP2 <--- JP4	9,846	,116



Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e 14		-1,052	9999,000	4669,846	0	9999,000
1	e 17		-,234	3,148	2635,828	19	,364
2	e* 5		-1,012	2,371	1491,980	5	,567
3	e 1		-,055	,765	1013,767	4	,761
4	e* 0	1337,784		,459	837,139	4	,847
5	e 0	695,806		,684	769,667	4	,000

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
6	e 0	665,816		1,163	694,779	1	,755
7	e 0	260,967		,426	665,557	1	1,077
8	e 0	295,266		,144	663,747	1	1,075
9	e 0	309,584		,022	663,708	1	1,020
10	e 0	306,018		,001	663,708	1	1,001

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	72	663,708	363	,000	1,828
Saturated model	435	,000	0		
Independence model	29	4770,883	406	,000	11,751

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,049	,863	,836	,720
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,255	,249	,195	,232

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,861	,844	,932	,923	,931
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,894	,770	,832
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	300,708	232,349	376,895
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	4364,883	4146,104	4590,953

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2,379	1,078	,833	1,351
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	17,100	15,645	14,861	16,455

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,054	,048	,061	,128
Independence model	,196	,191	,201	,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	807,708	825,058	1069,413	1141,413
Saturated model	870,000	974,819	2451,133	2886,133
Independence model	4828,883	4835,871	4934,292	4963,292

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2,895	2,650	3,168	2,957
Saturated model	3,118	3,118	3,118	3,494
Independence model	17,308	16,524	18,118	17,333

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	172	181
Independence model	27	28

Minimisation: ,015

Miscellaneous: 1,047

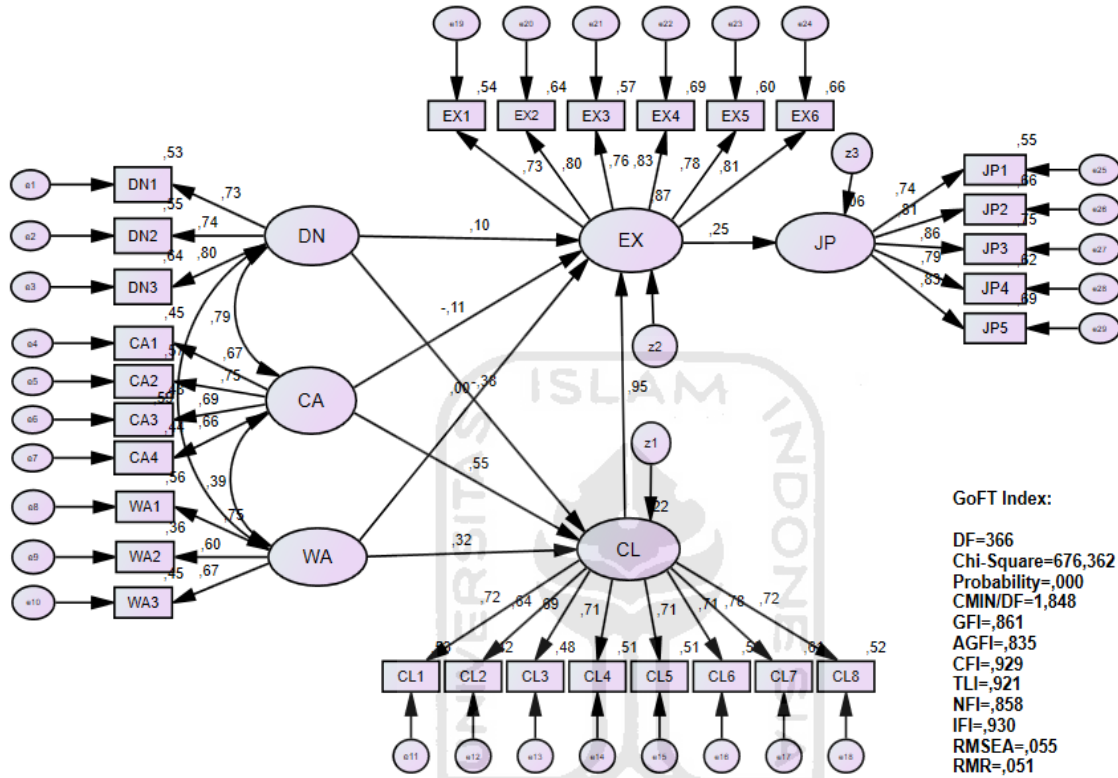
Bootstrap: ,000

Total: 1,062

Hasil uji *goodness of fit*

Bagian I

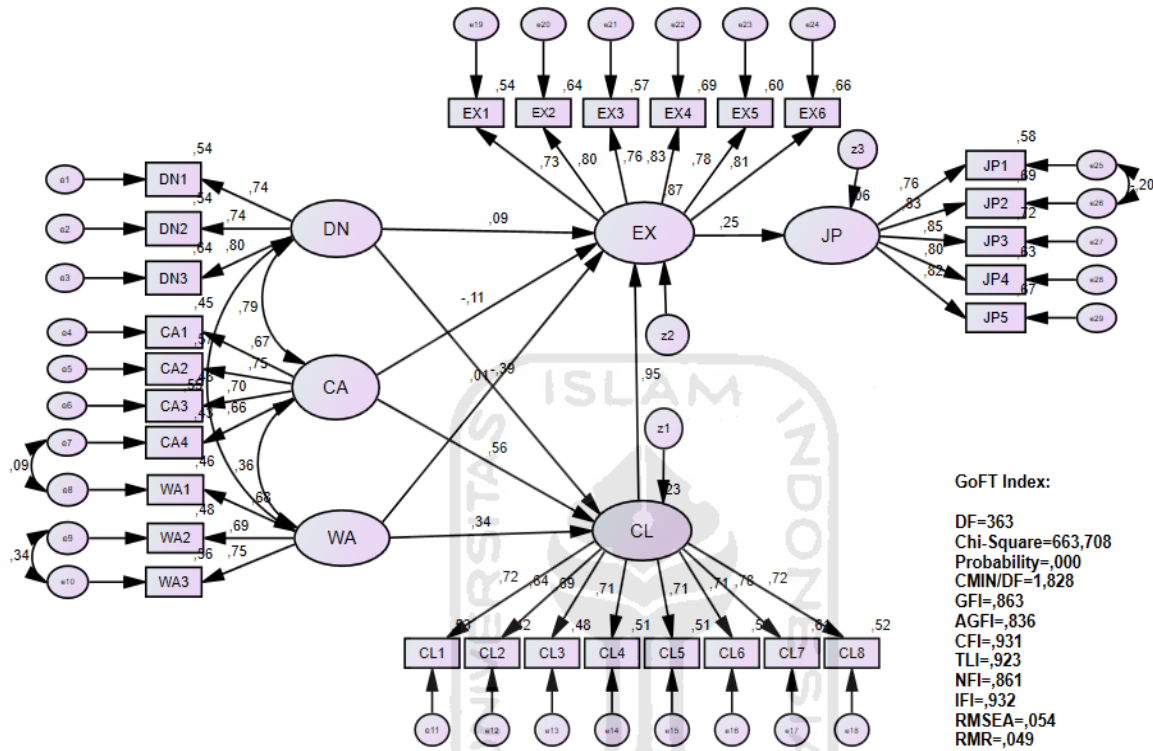
Sebelum modifikasi indeks



Hasil uji goodness of fit

Bagian II

Setelah modifikasi indeks



Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	72	663,708	363	,000	1,828
Saturated model	435	,000	0		
Independence model	29	4770,883	406	,000	11,751

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,049	,863	,836	,720
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,255	,249	,195	,232

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,861	,844	,932	,923	,931
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,894	,770	,832
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	300,708	232,349	376,895
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	4364,883	4146,104	4590,953

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2,379	1,078	,833	1,351
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	17,100	15,645	14,861	16,455

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,054	,048	,061	,128
Independence model	,196	,191	,201	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	807,708	825,058	1069,413	1141,413
Saturated model	870,000	974,819	2451,133	2886,133
Independence model	4828,883	4835,871	4934,292	4963,292

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2,895	2,650	3,168	2,957

Saturated model	3,118	3,118	3,118	3,494
Independence model	17,308	16,524	18,118	17,333

HOELTER

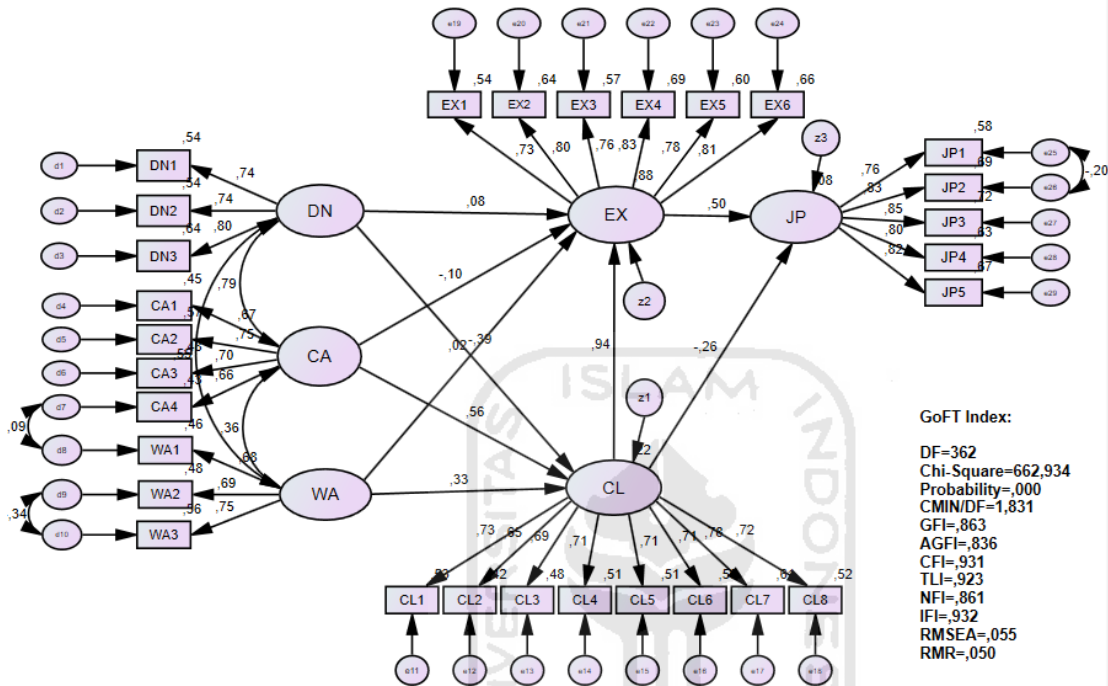
Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	172	181
Independence model	27	28



Hasil uji goodness of fit

Bagian III

Setelah modifikasi indeks



Hasil Pengujian Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CL <--- DN	-,373	,176	-2,116	,034	par_1
CL <--- WA	,318	,097	3,268	,001	par_2
CL <--- CA	,598	,172	3,481	***	par_7
EX <--- DN	,081	,100	,804	,421	par_3
EX <--- WA	,022	,056	,391	,696	par_4
EX <--- CA	-,105	,103	-1,013	,311	par_6
EX <--- CL	,948	,088	10,770	***	par_37
JP <--- EX	,641	,384	1,669	,095	par_5
JP <--- CL	-,332	,385	-,864	,388	par_38

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	73	662,934	362	,000	1,831
Saturated model	435	,000	0		
Independence model	29	4770,883	406	,000	11,751

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,050	,863	,836	,718
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,255	,249	,195	,232

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,861	,844	,932	,923	,931
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,892	,768	,830
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	300,934	232,594	377,100
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	4364,883	4146,104	4590,953

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2,376	1,079	,834	1,352
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	17,100	15,645	14,861	16,455

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,055	,048	,061	,124
Independence model	,196	,191	,201	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	808,934	826,524	1074,273	1147,273
Saturated model	870,000	974,819	2451,133	2886,133
Independence model	4828,883	4835,871	4934,292	4963,292

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2,899	2,654	3,172	2,962
Saturated model	3,118	3,118	3,118	3,494
Independence model	17,308	16,524	18,118	17,333

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	172	180
Independence model	27	28

Minimisation:	,046
Miscellaneous:	1,095
Bootstrap:	,000
Total:	1,141

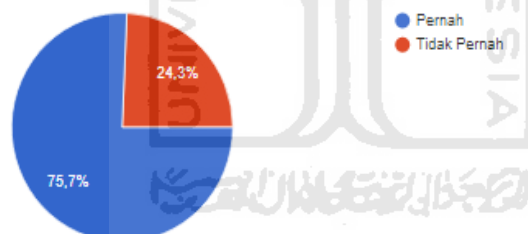
Lampiran Gambar:

Kuesioner Penelitian Research Questionnaire
Nama/Inisial Anda Jawaban Anda _____
Nama Perusahaan Anda Jawaban Anda _____
Jenis Kelamin Anda? *
<input type="radio"/> Laki-laki
<input type="radio"/> Perempuan

Gambar 4.8. Pertanyaan *Screening 1* dalam E-Kuesioner

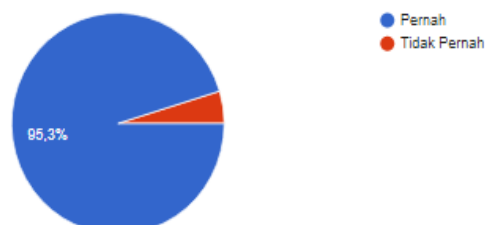
Apakah Anda pernah mendengar istilah cyberloafing (bermalas-malasan di dunia siber/cyber/maya)?

296 tanggapan



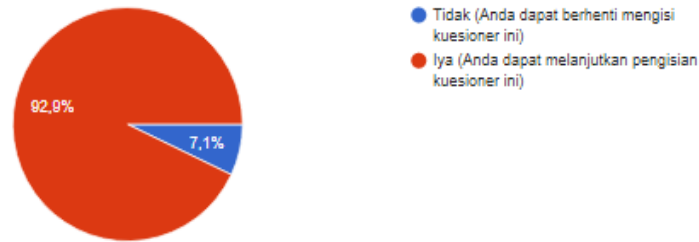
Apakah Anda pernah melakukan pembelian (berbelanja) secara online atau bermain gawai/gadget/smartphone/handphone (HP) yang tengah terkoneksi dengan internet saat sedang bekerja dalam satu tahun terakhir?

296 tanggapan



Apakah Anda menjawab "Pernah" pada pertanyaan pertama dan atau kedua?

296 tanggapan



Gambar 4.9. Pertanyaan *Screening 1* dalam E-Kuesioner (Lanjutan)

Anteseden dan Konsekuensi Cyberloafing pada Industri Jasa

DEFINISI CYBERLOAFING:
Perilaku karyawan yang melakukan aktivitas (seperangkat perilaku) di tempat kerja, dimana karyawan terlibat dalam kegiatan yang dimediasi oleh perangkat elektronik (seperti: smartphone, handphone, notebook, laptop, dll yang terhubung dengan internet), namun kegiatan yang tengah dilakukan tersebut tidak berhubungan dengan pekerjaan disebut dengan cyberloafing (Lim, 2002).

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER:
Berikan tanda check list pada pilihan jawaban yang Anda pilih.

KETERANGAN:

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

1. Mengunjungi situs web yang tidak terkait pekerjaan.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Setuju (SS)

Gambar 4.10. Pertanyaan *Screening 2* dalam E-Kuesioner

Construct Reliability (C.R.) & Variance Extracted (V.E.)

Standardised Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Loadings	Error	(sum(std.loading))^2	C.R.	V.E. => K^2/n
JP1	<---	JP	0,762	0,478	16,475481	0,90106364	0,659949
JP2	<---	JP	0,832	0,299			
JP3	<---	JP	0,85	0,278			
JP4	<---	JP	0,796	0,373			
WA3	<---	WA	0,75	0,347	4,4944	0,77792779	0,500333333
WA2	<---	WA	0,69	0,473			
WA1	<---	WA	0,68	0,463			
DN3	<---	DN	0,797	0,247	5,157441	0,8373229	0,573849667
DN2	<---	DN	0,738	0,3			
DN1	<---	DN	0,736	0,455			
CA4	<---	CA	0,659	0,319	7,733961	0,85138642	0,5376815
CA3	<---	CA	0,695	0,275			
CA2	<---	CA	0,754	0,404			
CA1	<---	CA	0,673	0,352			
EX1	<---	EX	0,733	0,316	22,231225	0,92198978	0,618672167
EX2	<---	EX	0,803	0,339			
EX3	<---	EX	0,757	0,25			
EX4	<---	EX	0,831	0,351			
EX5	<---	EX	0,777	0,254			
EX6	<---	EX	0,814	0,371			
CL6	<---	CL	0,707	0,273	8,0089	0,74074862	0,50850425
CL5	<---	CL	0,715	0,357			
CL4	<---	CL	0,715	0,417			
CL3	<---	CL	0,693	0,37			
JP5	<---	JP	0,819	0,381		0,90106364	
CL1	<---	CL	0,725	0,419			
CL2	<---	CL	0,644	0,305			
CL7	<---	CL	0,778	0,298			
CL8	<---	CL	0,721	0,364			

Referensi Penulisan Daftar Pustaka

1) Buku dengan pengarang tunggal

Rose, P. S., (2000), *Money and capital markets: Financial institutions and instruments in global marketplace*, Seventh ed. Boston: McGraw-Hil.

Johnston, (2001), *Using econometrics: A practical guide*. Fourth ed. Boston: Addison Wesley.

2) Buku dengan pengarang lebih dari satu orang

Corcoran, K. & Fischer, J., (1987), *Measures for clinical practice: a source book*. New York: The Free Press.

Smith, M., Beck, J., Cooper, C.L., Cow, C., Ottaway, D. & Talbor, R., (1982), *Introducing organizational behaviour*, London: MacMillan

1) Jurnal dengan pengarang tunggal

Sobirin, A. (2002), Budaya: sumber kekuatan sekaligus kelemahan organisasi.
Jurnal Siasat Bisnis, 7 (1): 1-23.

Harjito, D. A. (2005), Stock price reaction and financial performance changes to merger and acquisition: Case in Malaysian Bank. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6 (1): 95-108.

Diamond, D., (1991), Monitoring and reputation: The choice between bank loans and directly placed debt, *Journal of Political Economy*, 99: 689-721.

1) Tesis, disertasi atau karya ilmiah

Arifin, Z., (2003), Masalah agensi dan mekanisme kontrol pada perusahaan dengan struktur kepemilikan terkonsentrasi yang dikontrol keluarga: Bukti dari perusahaan publik di Indonesia, *Disertasi Doktor Administrasi Bisnis, Universitas Indonesia, 20 Juli*.

2) Kertas kerja dan abstrak seminar dan sebagainya

Salleh, A.M., (2000), Tren pertumbuhan dan perubahan penduduk: Implikasi, prospek dan tantangan bagi masa depan, Kertas kerja Seminar Kependudukan dan Orientasi Pembangunan Menjelang Abad Ke 21, University of Malaya, Sabah, 10-11 Desember.

3) Hasil wawancara

Nought, J., (2002), Primus Realty Company, San Jose, California, Wawancara, 12 Mei

4.6.6. Cara Menulis Rujukan dari Prosiding

Samsudin, A.R., dan Rafek, A.G., (1990), Kajian geofizik di jalan tol raya Tangkah Pagoh, Johor, Malaysia. *Prosiding Persidangan Sains Bumi dan Masyarakat*: 281-291.

Brown, R. and Higgins, P.J., (1978). On the connection between the second relative homotopy groups of some related spaces. *Proceeding London Mathematical Social*, 36 (3): 193-212.

Fauzias, M.N. dan Harjito, D.A., (2005), The relationship between the corporate debt ownership structure and firm characteristics of Malaysian PN4 companies. *Proceedings the Malaysian Financial Association 7th annual Conference*, May: 373-389.

Sumber: Buku Pedoman Penulisan Disertasi UII

Proofreading (Bahasa Indonesia)



febi junaidi

to me

Fri, Sep 11, 10:54 PM (9 days ago)



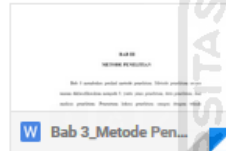
Indonesian > English [Translate message](#)

[Turn off for: Indonesian](#)

Dear Mas Syahrial.

Berikut saya lampirkan hasil proofreadingnya ya. Overall, bahasanya sudah sangat bagus. Hanya saja, ada beberapa yang saya edit, khususnya yang berkaitan dengan ejaan, diksi, dan kalimat efektif. Semangat dan sukses selalu ya. Salam.

4 Attachments



SYAHRIAL SHADDIQ <17931001@students.uui.ac.id>

to Siswoyo

Mon, Sep 14, 6:01 AM (2 days ago)



----- Forwarded message -----

From: febi junaidi <febijunaidi@gmail.com>

Date: Fri, Sep 11, 2020 at 10:54 PM

Subject: Re: Proofreading

To: SYAHRIAL SHADDIQ <17931001@students.uui.ac.id>

Dear Mas Syahrial.

Berikut saya lampirkan hasil proofreadingnya ya. Overall, bahasanya sudah sangat bagus. Hanya saja, ada beberapa yang saya edit, khususnya yang berkaitan dengan ejaan, diksi, dan kalimat efektif. Semangat dan sukses selalu ya. Salam.

4 Attachments



SURAT KETERANGAN *PROOFREADING*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febi Junaidi, M.Pd.

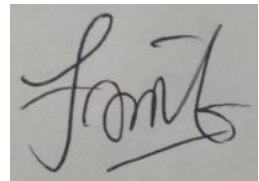
Pekerjaan : Editor/Mahasiswa S-3 Pendidikan Bahasa Indonesia, Universitas Sebelas Maret
(UNS)

menerangkan bahwa saya telah melakukan *proofreading* terhadap naskah disertasi atas nama **Syahrial Shaddiq** dengan judul “**Anteseden dan Konsekuensi *Cyberloafing* pada Industri Jasa**”. Adapun aspek yang diperbaiki pada naskah tersebut meliputi penggunaan tanda baca, konjungsi dan kata depan, diksi, dan kalimat efektif. Naskah tersebut saat ini sudah memenuhi standar baku penggunaan bahasa Indonesia.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagai bukti yang sah.

Bengkulu, 15 Oktober 2020

Korektor,



Febi Junaidi, M.Pd.

ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI CYBERLOAFING PADA INDUSTRI JASA

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Islam Indonesia

Student Paper

2%

2

www.stieypn.ac.id

Internet Source

1%

3

pure.tue.nl

Internet Source

1%



Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On