

**PERAN *WORK GENERATION* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR  
HUBUNGAN ANTARA *JOB BURNOUT* DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

Nama : Bayu Sulistiyanto

Nomor Mahasiswa : 15311385

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**PERAN *WORK GENERATION* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR  
HUBUNGAN ANTARA *JOB BURNOUT* DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat ujian akhir guna  
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Bayu Sulistiyanto  
Nomor Mahasiswa : 15311385  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**YOGYAKARTA**

2022

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

“Dengan ini saya menyatakan bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 27 Mei 2022

Penulis,



Bayu sulistiyanto

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

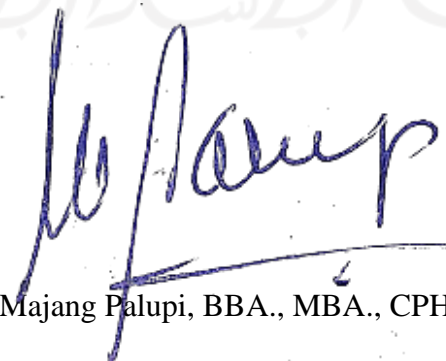
**PERAN *WORK GENERATION* SEBAGAI VARIABEL  
MODERATOR HUBUNGAN ANTARA *JOB BURNOUT* DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**Nama** : Bayu sulistiyanto  
**Nomor Mahasiswa** : 15311385  
**Jurusan** : Manajemen  
**Bidang Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 Mei 2022

Telah Disetujui dan Disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr Majang Palupi, BBA., MBA., CPHCM

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *job burnout* terhadap kinerja karyawan; untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan; untuk mengetahui dan menganalisis *job burnout* terhadap *cyberloafing*; untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional terhadap *cyberloafing*; untuk mengetahui dan menganalisis *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan; untuk mengetahui dan menganalisis *cyberloafing* memediasi hubungan antara *job burnout* terhadap kinerja karyawan; untuk mengetahui dan menganalisis *cyberloafing* memediasi hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan; untuk mengetahui dan menganalisis *work generation* memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*; untuk mengetahui dan menganalisis *work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*.

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk membuktikan hipotesis penelitian. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Universitas Islam Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah sebagai kumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi tersebut. Alat analisis yang digunakan dengan SEM PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *negative job burnout* terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh positif *job burnout* terhadap *cyberloafing*; terdapat pengaruh *negative* komitmen organisasi terhadap *cyberloafing*; terdapat pengaruh positif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan; *cyberloafing* tidak memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan; *cyberloafing* tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan; *work generation* tidak memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*; *work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*.

Kata Kunci: *Job burnout* , *Cyberloafing*, Komitmen Organisasi, Kinerja dan *Work Generation*

## **Abstract**

This study aims to determine and analyze job burnout on employee performance; to identify and analyze organizational commitment to employee performance; to identify and analyze job burnout on cyberloafing; to identify and analyze organizational commitment to cyberloafing; to identify and analyze cyberloafing on employee performance; to identify and analyze the mediation of cyberloafing between job burnout and employee performance; to identify and analyze the cyberloafing mediating relationship between organizational commitment to employee performance; to determine the relationship and analyze the working generation memoration between job burnout and cyberloafing; to find out and analyze the working generation memoration between organizational commitment and cyberloafing.

The research approach used by the researcher in this study is a quantitative approach to prove the research hypothesis. The population used is all employees of the Islamic University of Indonesia. The sampling technique used was convenience sampling. Convenience sampling is a collection of information from members of the population that is easily obtained and is able to provide that information. The analytical tool used with SEM PLS.

The results showed that there was a negative effect of job burnout on employee performance; the influence of positive organizational commitment on employee performance; there is a positive effect of job burnout on cyberloafing; there is a negative effect of Organizational Commitment on Cyberloafing; there is a positive influence of cyberloafing on employee performance; cyberloafing does not mediate the effect of job burnout on employee performance; Cyberloafing does not mediate the effect of organizational commitment on employee performance; Work generation does not moderate the relationship between job burnout and cyberloafing; Work generation memorization of the relationship between organizational commitment and cyberloafing.

**Keywords:** Job burnout, cyberloafing, Organizational Commitment, Performance and Work Generation

## Kata Pengantar

Selamat pagi. Tak bermaksud membuat suasana mendung seperti tanggal 27 mei 2022 saat skripsi ini diketik walau cuaca silih berganti buatku kau selalu pagi yang walau pada akhirnya hanya sekejap berpijar kemudian hari.

Terimakasih untuk ALLAH SWT yang memberi hidup juga perasaan yang cukup.

Terima kasih semua teman-temanku, sahabat hingga keluarga atas ide-ide sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kepada malam yang susah membuat tidur hingga fajar kembali. Dan kepada kamu pembaca skripsi yang berjudul *PERAN WORK GENERATION SEBAGAI VARIABEL MODERATOR HUBUNGAN ANTARA JOB BURNOUT DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN* saya berharap skripsi ini bisa menambah pengetahuan bagimu. Terlepas itu skripsi ini jauh dari sempurna, kami berharap kritik serta saran yang dapat membangun demi terciptanya skripsi yang lebih baik.

Salam hangat

Bayu sulistiyanto

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG .....	i
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR GAMBAR .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang dan Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Landasan Teori .....	30
2.2.1 Kinerja .....	30
2.2.2 Cyberloafing .....	35
2.2.3 Job Burnout.....	42
2.2.4 Komitmen organisasional .....	46
2.2.5 Work Generation (Generasi Kerja).....	50



2.3 Hubungan Antar Variabel .....	55
2.3.1 Hubungan Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2.3.2 Hubungan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan....	56
2.3.3 Hubungan Job Burnout Terhadap Cyberloafing.....	57
2.3.4 Hubungan Komitmen organisasional Terhadap Cyberloafing. ....	59
2.3.5 Hubungan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. ....	60
2.3.6 Pengaruh Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Cyberloafing Sebagai Variabel Mediasi.....	62
2.3.7 Pengaruh Komitmen organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Cyberloafing Sebagai Variabel Mediasi. ....	63
2.3.8 Hubungan job burnout terhadap cyberloafing dengan work generation sebagai variabel moderator.....	64
2.3.9 Hubungan komitmen organisasional terhadap cyberloafing dengan work generation sebagai variabel moderator. ....	66
2.4 Kerangka Pemikiran.....	68
2.5 Hipotesis.....	69
BAB III .....	70
METODE PENELITIAN.....	70
3.1 Pendekatan Penelitian.....	70
3.2 Lokasi Penelitian .....	70
3.3 Variabel penelitian .....	70
3.3.1 Definisi Operasional, Parameter, dan Indikator Variabel.....	71
3.4 Populasi dan Sampel .....	78
3.4.1 Populasi.....	78
3.4.2 Sampel .....	78
3.5 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	79
3.5.1 Jenis Data.....	79
3.5.2 Metode Pengumpulan Data.....	80
3.6 Rancangan Analisis Data.....	81
3.6.1 Analisis Deskriptif .....	81
3.6.2 Analisis Persamaan Struktural Partial Least Square.....	81
BAB IV .....	85

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	85
4.1 Uji Instrumen Penelitian.....	86
4.1.1 Hasil Uji Validitas .....	86
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	89
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	90
4.2.1 Deskriptif Identitas Responden.....	90
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	93
4.3 Analisis Inferensial.....	104
4.3.1 Menilai Outer Model atau Measurement Model.....	105
4.3.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model) .....	110
4.3.3 Pengujian Hipotesis .....	113
4.4 Pembahasan .....	117
BAB V.....	129
KESIMPULAN DAN SARAN.....	129
5.1 Kesimpulan.....	129
5.2 Saran Penelitian Lanjutan.....	129

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	17
Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas.....	85
Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 4.3.....	90
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	90
Tabel 4.4.....	91
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	91
Tabel 4.5.....	91
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	91
Tabel 4.6.....	92
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	92
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Burnout</i> .....	95
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi .....	97
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Cyberloafing</i> .....	99
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	102
Tabel 4.11. Nilai Convergent dan Discriminant Validity (Cross Loading) .....	106
Tabel 4.12. Composite Reliability dan Average Variance Extracted .....	111
Tabel 4.13. Nilai <i>R-Square</i> .....	113
Tabel 4.14. Result For Inner Weights .....	115



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang dan Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil (Okoye & Ezejiolor, 2013). Menurut Muhid & Susiawan (2015), sumber daya manusia merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya - sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi (Kabene *et al.*, 2006). Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif (Wright *et al.*, 1994).

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja berfokus pada perilaku atau tindakan karyawan, daripada hasil dari tindakan ini.

Selain itu, perilaku harus berada di bawah kendali individu, sehingga tidak termasuk perilaku yang dibatasi oleh lingkungan tertentu (Koopmans *et al.*, 2012). Peningkatan kinerja adalah masalah utama dalam organisasi saat ini (Pradhan & Jena, 2017). Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari manajemen SDM yang efektif dan merupakan intervensi perkembangan yang paling dicari dalam portofolio SDM (Zhou *et al.* 2009). Untuk meningkatkan peningkatan kinerja SDM dan meningkatkan keberhasilan organisasi, sistem manajemen kinerja karyawan yang efektif sangat penting untuk organisasi bisnis. Tujuan yang didorong oleh kinerja diharapkan selaras dengan kebijakan organisasi (Pradhan & Jena, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penggunaan teknologi komunikasi dan informasi di dalam organisasi (Cascio & Montealegre, 2016). Kemajuan teknologi telah merevolusi cara penyelesaian pekerjaan. Mengelola organisasi dan menjalankan bisnis dengan mengikuti perkembangan perkembangan teknologi informasi dan inovasi sebagai kunci keberhasilan organisasi (Weatherbee, 2010). Dalam dunia bisnis saat ini, penggunaan komputer dan juga internet menjadi hampir tidak dapat dihindarkan. Penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan akan menjadi masalah bagi organisasi. Masalah utama yang muncul dalam organisasi adalah mengurangi tingkat kinerja karyawan sehingga penting untuk mempelajari *cyberloafing* (Ugrin & Michael Pearson, 2013) karena itu adalah perbuatan paling umum dari karyawan sehingga menimbulkan ketidakefisienan ditempat kerja. Definisi *cyberloafing* merupakan penggunaan pribadi internet di lingkungan kerja (Lim & Chen, 2012). Perilaku *cyberloafing* sendiri memiliki dampak baik dan dampak buruk bagi karyawan dan organisasi

tempat karyawan bekerja. Beberapa keuntungan dari perilaku *cyberloafing* seperti menghilangkan kebosanan, stres, atau kelelahan, meningkatnya kepuasan kerja, *well-being*, kebahagiaan pegawai, serta salah satu cara pegawai berekreasi (Vidak *et al.*, 2011). Perilaku *cyberloafing* dapat menjadi merusak bila membuat seorang karyawan terhambat pekerjaannya (Ozler & Polat, 2012). Beberapa kerugian lain akibat perilaku *cyberloafing* yaitu organisasi akan merugi dikarenakan pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai, berkurangnya produktivitas karyawan, kerugian dikarenakan akses internet tetap dipakai namun tidak menghasilkan keuntungan bagi organisasi, dan dapat mengurangi kemampuan kognitif karyawan yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugasnya (Putra & Nurtjahjanti, 2019).

Terlepas dari *cyberloafing*, berbagai peneliti juga telah menciptakan istilah lain untuk menunjukkan penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan karyawan, seperti istilah *cyberslacking* (Kim & Byrne, 2011), istilah *cyberslouching* (Moody & Siponen, 2013), penyalahgunaan internet, komputasi yang tidak terkait dengan pekerjaan, dan penjelajahan internet di tempat kerja. *Cyberloafing* didefinisikan sebagai “seperangkat perilaku di tempat kerja di mana seorang karyawan terlibat dalam aktivitas yang dimediasi secara elektronik, khususnya melalui penggunaan internet, bahwa atasan langsungnya tidak akan mempertimbangkan yang terkait dengan pekerjaan” (Askew *et al.*, 2014). Tipologi perilaku kerja menyimpang dari tempat kerja, *cyberloafing* sebagai bentuk perilaku menyimpang produksi, di mana karyawan sengaja menahan upaya dari melakukan tugas yang terkait dengan pekerjaan (Koay *et al.*, 2017b). Beberapa kegiatan

*cyberloafing* yang biasa dilakukan termasuk memeriksa email pribadi, menjelajahi situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan, dan bermain *game online* (Koay *et al.*, 2017b). Hasil penelitian Olajide, Abdu, dan Abdul-Qadir (2018), Ahmad Aliyu (2018), dan Diastama dan Fajrianti (2018) membuktikan *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Job burnout* merupakan salah satu penyebab dari *cyberloafing* (Aghaz & Sheikh, 2016). *Burnout* sebagai suatu proses yang dialami seorang anggota organisasi yang sebelumnya sangat *committed* terhadap organisasi tersisih dari pekerjaannya sebagai respon atas stres yang dialami di dalam pekerjaan (Walker, 1997). *Burnout* adalah efek lain dari stres kerja yang umumnya terkait dengan pekerjaan yang membutuhkan banyak interaksi langsung dengan orang-orang seperti perawatan dan ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi dan mengurangi prestasi di tingkat pribadi (Hekman *et al.*, 2009). Tekanan pada individu di tempat kerja yang berlangsung terus menerus akan menyebabkan kelelahan emosional dan motivasi yang rendah yang akan mempengaruhi timbulnya *burnout* (Hardiani *et al.*, 2018). Hardiyanti (2013) berpendapat bahwa *burnout* adalah epidemi yang menjangkiti dunia kerja, menunjukkan bagaimana keadaan emosional individu yang merasa lelah dan jenuh secara mental karena tuntutan tinggi dan tekanan kerja. *Burnout* merupakan keadaan karyawan yang merasa lelah secara emosional dan sinis dalam berbagai jenis pekerjaan. *Burnout* pada karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang buruk, kurangnya dukungan dari para pemimpin / pengawas, persaingan yang tidak sehat di antara rekan kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, dan lainnya. Kelelahan ini akan mengarah



pada perilaku kontraproduktif salah satunya adalah *cyberloafing* (Hardiani *et al.*, 2018). Hasil penelitian Yildiz Durak & Saritepeci (2019), (Aghaz & Sheikh, 2016), dan Hardiani *et al.* (2018) membuktikan *job bornout* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

Selain *job bournout*, komitmen organisasional merupakan salah satu penyebab dari *cyberloafing* (Putra & Nurtjahjanti, 2019). Komitmen organisasional merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaannya (Zayas-ortiz *et al.*, 2015). Komitmen organisasional terbentuk dari adanya faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan menetap di organisasi. Komitmen organisasional dapat menimbulkan perasaan ingin, perlu, atau harus berada dalam suatu organisasi (Zayas-Ortiz *et al.*, 2015). Menurut Meyer & Allen (1991) komitmen organisasional adalah merupakan keadaan psikologis mengenai hubungan pegawai dengan organisasinya, dan memiliki dampak tertentu mengenai keinginan pegawai untuk berada di organisasi tersebut. Hasil penelitian Putra & Nurtjahjanti (2019), Runing & Cahyadin (2015), Niaei *et al.* (2014), Rahayuningsih & Putra (2018), Hensel & Kacprzak (2020) dan Rahayuningsih & Putra (2018) membuktikan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

*Cyberloafing* didefinisikan sebagai penggunaan pribadi internet di lingkungan kerja (Olajide, Abdu, & Abdul-Qadir, 2018). Survei menggambarkan bahwa pada tahun 2017 pengguna internet Indonesia sebagian besar adalah Gen Y (74,23%), Gen X (44,06%), dan *Baby Boomers* (15,72%) (APJI, 2017). Berdasarkan *survey* APJII (2019) lma alasan pertama aktivitas *online* teratas adalah komunikasi lewat

pesan (27%), media sosial (18,9%), mencari pekerjaan (11,5%), mencari data sekolah/kuliah (9,6%), dan mengisi waktu luang (6,5%) sementara itu alasan kedua aktivitas *online* teratas adalah media sosial (19,1%), komunikasi lewat pesan (16,4%), dan mengisi waktu luang (15,2%). Studi juga menunjukkan bahwa situs yang paling sering diakses adalah Facebook (50,7%), instagram (17,8%), dan YouTube (15,1%). Data ini menunjukkan bahwa pengguna internet di Indonesia belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi, karena mereka hanya menggunakan internet untuk bersosialisasi, *browsing*, dan *update* status media sosial dunia maya (Hartijasti & Fathonah, 2015).

Permasalahan *cyberloafing* kaitannya dengan *job bournout* dan komitmen organisasional dengan kinerja menarik untuk diteliti salah satunya di Universitas Islam Indonesia. Universitas Islam Indonesia (UII) adalah salah satu perguruan tinggi swasta terkemuka di Indonesia. Terinspirasi oleh semangat nasionalisme dan berpedoman pada nilai-nilai perennial, UII didirikan satu bulan sebelum proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945. Saat ini, UII telah tumbuh berkembang menjadi tempat pembelajaran yang terpilih. Untuk memastikan proses pembelajaran dengan standar tertinggi, UII menempatkan kualitas sebagai prioritas. Sebagai hasilnya, pada 2013 UII memperoleh akreditasi A untuk Akreditasi Institusi Pendidikan Tinggi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Indonesia, dengan nilai akreditasi yang termasuk tertinggi di antara universitas swasta lainnya di Indonesia. Selain itu, pada 2012 dan 2014 UII memperoleh penghargaan Indonesia *Green Awards* pada kategori *Green Campus*. Pada 2015, Pemerintah Indonesia menempatkan UII pada peringkat 10 universitas

terbaik di Indonesia untuk kategori manajemen pendidikan tinggi dan kualitas organisasional.(uui.ac.id)

Pada tahun 2016, UII merupakan perguruan tinggi swasta yang menduduki peringkat tertinggi dalam hal kinerja penelitian versi Kemenristekdikti. Di tahun yang sama, UII juga semakin mengukuhkan kiprah di level internasional. Salah satunya dibuktikan dengan raihan akreditasi internasional dari *Japan Accreditation Board for Engineering Education (JABEE)* yang diberikan kepada Program Studi Teknik Sipil, serta Program Studi Akuntansi yang telah diakreditasi oleh *ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants)*. Pada awal tahun 2017, akreditasi internasional juga diperoleh Program Studi Arsitektur dari *Korean Architectural Accrediting Board (KAAB)*. Akreditasi internasional ini juga diperoleh Program Studi Teknik Lingkungan dari *Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET)* dan akan terus diikuti oleh program studi lain yang saat ini tengah bekerja keras mempersiapkan proses akreditasi internasional. Pengakuan internasional juga diperoleh UII melalui tiga bintang dunia versi *QS Stars* dengan perolehan skor tertinggi di antara universitas di Indonesia. Selain itu, Kemenristekdikti menetapkan UII sebagai Perguruan Tinggi Swasta dengan kinerja Pengabdian Masyarakat yang terbaik di Indonesia pada tahun 2017 (uui.ac.id). UII yang telah berdiri selama kurang lebih 72 tahun memberikan bukti bahwa organisasi ini mampu bersaing dengan perguruan tinggi top lainnya di Indonesia, baik perguruan tinggi negeri maupun swasta. Melihat hal tersebut, UII sudah pasti memiliki karyawan yang turut serta untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi UII. Karyawan yang

memiliki kinerja tinggi tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, apakah hal tersebut adalah *job burnout*, perbedaan kinerja dan perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan judul “Peran *Work Generation* Sebagai Variabel Moderator Hubungan Antara *Job Burnout* Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: *Cyberloafing* Sebagai Variabel *Intervening*.”

## 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah *job burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah *job burnout* berpengaruh terhadap *cyberloafing*?
- d. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *cyberloafing*?
- e. Apakah *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- f. Apakah *cyberloafing* memediasi hubungan antara *job burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- g. Apakah *cyberloafing* memediasi hubungan antara komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- h. Apakah *work generation* memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*?
- i. Apakah *work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis *job burnout* terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis *job burnout* terhadap *cyberloafing*
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional terhadap *cyberloafing*
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis *cyberloafing* memediasi hubungan antara *job burnout* terhadap kinerja karyawan
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis *cyberloafing* memediasi hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
- h. Untuk mengetahui dan menganalisis *work generation* memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*
- i. Untuk mengetahui dan menganalisis *work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*

### 1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Universitas Islam Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi institusi dalam memecahkan berbagai masalah, terutama mengenai

pengaruh *job burnout*, komitmen organisasional, *cyberloafing*, dan kinerja karyawan sehingga Universitas Islam Indonesia dapat lebih memaksimalkan kinerja karyawan dengan meminimalisir *cyberloafing*.

2. Bagi penulis

Merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan praktek manajemen sebenarnya, serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai *job burnout*, komitmen organisasional, *cyberloafing*, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis dan Penelitian Kedepan

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintahan, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan dengan permasalahan *job burnout*, komitmen organisasional, dan *cyberloafing*.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Olajide , Abdu, dan Abdul Qadir pada tahun 2018 yang berjudul “*Effect of cyberloafing on employed performance among deposit money banks in kaduna metropolis*“. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan analisis data regresi berganda, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui effect *cyberloafing* pada kinerja karyawan diantara bank-bank deposito dikota metropolitan Kaduna. Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian tersebut *information loafing* dan *social loafing* berpengaruh *negative* terhadap kinerja dan *pleasure loafing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Charlier, Giumetti, Reeves, dan Greco pada tahun 2017 yang berjudul “*Workplace Cyberdeviance*“. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui identifikasi jenis-jenis *cyberdeviance* di tempat kerja. Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian tersebut secara garis besar *workplace cyberdeviance* terdiri dari *organizational cyberdeviance* dan *interpersonal cyberdeviance*.

Penelitian yang dilakukan oleh ghaz dan Sheikh pada tahun 2016 yang berjudul “*Cyberloafing and Job Burnout: An Investigation In The Knowledge-intensive Sector*“. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis SEM. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

pengaruh *job burnout* terhadap *cyberloafing*. Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian tersebut *job burnout* berpengaruh terhadap aktivitas *cyberloafing*. Temuan menunjukkan bahwa kedua aspek *cyberloafing* (kegiatan dan perilaku) memiliki dampak signifikan terhadap kelelahan kerja di kalangan pekerja pengetahuan. Hal ini juga membuktikan bahwa *cyberloafing* 'perilaku' adalah prediktor yang lebih kuat dari pemadaman pekerjaan daripada kegiatan *cyberloafing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiani, Rahardja, dan Yuniaw pada tahun 2018 yang berjudul “*Effect of Role Conflict and Role Overload To Burnout and Its Impact on Cyberloafing*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis SEM. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *role conflict* dan *role overload* terhadap *burnout*. Untuk mengetahui pengaruh *role conflict* dan *role overload* terhadap *cyberloafing*. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *cyberloafing*. Berdasarkan olah data dalam penelitian tersebut *role conflict* Berpengaruh Terhadap *burnout* dan *cyberloafing* *role overload* tidak berpengaruh Terhadap *cyberloafing* *role overload* berpengaruh terhadap *burnout*. *Burnout* berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Dalam upaya untuk mengurangi tingkat *cyberloafing*, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari konflik peran, peran yang berlebihan, dan kelelahan yang mempengaruhi *cyberloafing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Koay, Soh, dan, Chew pada tahun 2017 yang berjudul



*“Antecedents and Consequences of Cyberloafing: Evidence From The Malaysian ICT Industry Do Employees’ Private Demands Lead to Cyberloafing? The Mediating Role of Job Stres First Monday”*. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis PLS. Penelitian ini dilakukan untuk menguji model anteseden dan konsekuensi dari *cyberloafing*. Berdasarkan olah data dalam penelitian tersebut *perceived consequences, affect, social factors* berpengaruh terhadap minat perilaku. *Private demands* tidak berpengaruh terhadap minat perilaku. *Habit, Behavioral Intention* dan *Facilitating Condition* berpengaruh terhadap *cyberloafing*. *Cyberloafing* berpengaruh terhadap *job stres cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aliyu pada tahun 2018 dengan judul “ *Moderating Effects of Cyberloafing Activity on Innovative Work Behaviour and Lecturers Job Performance*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan alat analisis PLS. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki efek moderasi dari *cyberloafing* pada perilaku kerja inovatif karyawan (IWB) dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja organisasi mereka. Berdasarkan olah data dalam penelitian tersebut *innovative work behaviour and lecturers* berpengaruh terhadap kinerja. *Cyberloafing* tidak mempengaruhi hubungan *innovative work behaviour and lecturers* berpengaruh terhadap kinerja. Analisis faktor konfirmatori (CFA) dilakukan untuk penelitian ini menggunakan algoritma SmartPLS 3 untuk menentukan struktur model penelitian dan pengujian hipotesis. Temuan mengungkapkan efek moderasi

negatif dari kegiatan *cyberloafing* dosen antara perilaku inovatif dosen dan dimensi kinerja pekerjaan dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Diastama dan Fajrianti pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap *Task Performance* Pada Karyawan Generasi Y Tvri Jawa Timur”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis regresi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara *cyberloafing* terhadap *task performance*. Berdasarkan olah data dalam penelitian tersebut *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap *task performance*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh kuat terhadap *task performance* dengan nilai  $r$  sebesar 0,064 dan signifikansi 0,116.

Penelitian yang dilakukan oleh Farooq & Tufail (2015) Farooq & Tufail pada tahun 2015 yang berjudul “*The Relationship Between CyberLoafing And Task Performance and An Examination of General Self-Efficacy as a Mediator*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis Regresi Mediasi. Penelitian ini untuk menguji pengaruh antara *cyberloafing* terhadap *task performance*.. Untuk menguji pengaruh antara *cyberloafing* terhadap *self efficacy*. Untuk menguji pengaruh antara *self efficacy* terhadap *task performance*. Hasil pada penelitian ini *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap *task performance*. *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *task performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ritacco pada tahun 2013 yang berjudul “*The Impact of Stres and Burnout on Employees ' Performance at Botswana*”.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis analisis diskriptif. Penelitian ini untuk menguji pengaruh antara *burnout* terhadap kinerja. Hasil pada penelitian ini terdapat pengaruh antara *burnout* terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wu, Hu, & Zeng pada tahun 2019 yang berjudul “ *Role Stres, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis PLS-SEM. Penelitian ini untuk menguji pengaruh antara *role stres* terhadap kinerja. Untuk menguji pengaruh antara *job burnout* terhadap kinerja. Untuk menguji pengaruh karir dalam memoderasi antara *role stres* dan *job burnout* terhadap kinerja. Hasil pada penelitian ini *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja. *Job conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja. *Job conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karir tidak memoderasi hubungan *role stres* dan *job burnout* terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Yildiz Durak dan Saritepeci pada tahun 2019 yang berjudul “ *Occupational Burnout and Cyberloafing Among Teachers: Analysis of Personality Traits, Individual and Occupational Status Variabels as Predictors*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis PLS-SEM. Penelitian ini untuk menguji pengaruh antara *role stres* terhadap kinerja. Untuk menguji pengaruh antara *job burnout* terhadap kinerja. Untuk menguji pengaruh karir dalam memoderasi antara *role stres* dan *job burnout* terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini Variabel

demografis, variabel status penggunaan TIK, pekerjaan variabel dan sifat kepribadian digunakan dalam model ini. Oleh karena itu, semua hipotesis yang termasuk dalam penelitian diterima. Sebagai hasil dari penelitian, variabel demografis ditemukan menjadi model yang paling penting untuk memprediksi kelelahan kerja guru. Model paling penting yang menjelaskan situasi *cyberloafing* guru adalah penggunaan TIK mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Sawitri pada tahun 2012 yang berjudul “Interaksi Tekanan Pekerjaan dan Komitmen pada Perilaku *Cyberloafing* Karyawan”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis Regresi. Penelitian ini untuk pengaruh tekanan pekerjaan terhadap *cyberloafing*. Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap *cyberloafing*. Hasil dari penelitian ini membuktikan tekanan pekerjaan yang meliputi ambiguitas peran, konflik peran, dan beban peran tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, komitmen pada atasan langsung berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih dan Putra pada tahun 2018 yang berjudul “*Impact of Adversity Intelligence and Work Commitment on Cyberloafing Behaviour*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis regresi. Penelitian ini untuk menguji pengaruh *adversity intelligence* terhadap *cyberloafing*. Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap *cyberloafing*. Hasil dari penelitian ini membuktikan *adversity intelligence* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* komitmen berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Nurtjahjanti pada tahun 2019 yang berjudul “ Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan *Cyberloafing* Pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis regresi. Penelitian ini untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *cyberloafing*. Hasil dari penelitian ini membuktikan komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmaningrum *et.al* pada tahun 2013 yang berjudul “*Relationship Between Teachers’ Job Burnout, Teachers’ Organizational Commitment, and Teachers Job Performance at State Elementary Schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis regresi. Penelitian ini untuk menguji pengaruh komitmen organisasional dan *job burnout* terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini membuktikan komitmen organisasional dan *job burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Tujuan	Metode, Sampel dan Alat Analisis	Hasil
1	Olajide, Abdu, dan Abdul-Qadir (2018)  <i>Effect of Cyberloafing on</i>	Independen : <i>Cyberloafing</i>  Dependen : Kinerja	Meneliti efek <i>cyberloafing</i> pada kinerja karyawan di antara bank-bank deposito	Metode : Kuantitatif  Analisis Data :	<i>Information loafing</i> dan <i>social loafing</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja

	<i>Employee Performance Among Deposit Money</i>  <i>Online Journal Of Arts, Management dan Social Sciences</i>		di kota metropolitan Kaduna	Regresi berganda	<i>Leisure loafing</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja
2	Charlier, Giumetti, Reeves, dan Greco (2017)  <i>Workplace Cyberdeviance</i>  <i>The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work</i>	Variabel <i>Workplace Cyberdeviance</i>	Identifikasi Jenis-Jenis <i>Cyberdeviance</i> di tempat kerja	Metode : Kualitatif	Secara garis besar <i>Workplace Cyberdeviance</i> terdiri dari <i>organizational cyberdeviance</i> dan <i>interpersonal cyberdeviance</i>
3	Aghaz dan Sheikh (2016)  <i>Cyberloafing and job burnout: An investigation</i>	Variabel Independen : <i>Job Burnout</i>  Dependen : <i>Cyberloafing</i>	Untuk mengetahui pengaruh <i>job burnout</i> terhadap <i>cyberloafing</i>	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis : SEM	<i>Job burnout</i> Berpengaruh Terhadap aktivitas <i>cyberloafing</i>

	<p><i>in the knowledge-intensive sector</i></p> <p><i>Computers in Human Behavior, 62, 51–60.</i></p>			<p><i>Job burnout</i></p> <p>Berpengaruh Terhadap perilaku <i>cyberloafing</i></p> <p>Temuan menunjukkan bahwa kedua aspek <i>cyberloafing</i> (kegiatan dan perilaku) memiliki dampak signifikan terhadap kelelahan kerja di kalangan pekerja pengetahuan. Hal ini juga membuktikan bahwa <i>cyberloafing</i> 'perilaku' adalah prediktor yang lebih kuat dari pemadaman pekerjaan daripada</p>
--	---	--	--	--

					kegiatan <i>cyberloafing</i>
4	Hardiani, Rahardja, dan Yuniawan (2018)  <i>Effect of Role Conflict and Role Overload To Burnout and Its Impact on Cyberloafing (Study on Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi)  Jurnal Bisnis Strategi, 26(2), 89</i>	Variabel  Independen : <i>Role Conflict</i> <i>Role Overload</i>  Intervening : <i>Burnout</i>  Dependen : <i>Cyberloafing</i>	Untuk mengetahui pengaruh <i>role conflict</i> dan <i>role overload</i> terhadap <i>burnout</i>  Untuk mengetahui pengaruh <i>role conflict</i> dan <i>role overload</i> terhadap <i>cyberloafing</i>  Untuk mengetahui pengaruh <i>burnout</i> terhadap <i>cyberloafing</i>	Metode :  Kuantitatif  Alat Analisis : SEM	<i>Role Conflict</i> Berpengaruh Terhadap <i>burnout</i> dan <i>cyberloafing</i>  <i>Role overload</i> tidak berpengaruh Terhadap <i>cyberloafing</i>  <i>Role overload</i> berpengaruh Terhadap <i>burnout</i>  <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap <i>cyberloafing</i>  Dalam upaya untuk mengurangi tingkat <i>cyberloafing</i> , diperlukan manajemen



					sumber daya manusia yang baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari konflik peran, peran yang berlebihan, dan kelelahan yang mempengaruhi <i>cyberloafing</i>
5	Koay, Soh, dan Chew (2017a) <i>Antecedents and consequences of cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT industry</i>  <i>Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress</i>  <i>First Monday,</i>	Variabel Independen : <i>Perceived Consequences</i> <i>Affect</i> <i>Social Factors</i> <i>Private Demands</i> <i>Habit</i> <i>Behavioral Intention</i> <i>Facilitating Condition</i>  Variabel Intervening <i>Cyberloafing</i>	menguji model anteseden dan konsekuensi dari <i>cyberloafing</i>	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : PLS	<i>Perceived consequences, affect, social factors</i> berpengaruh terhadap minat perilaku  <i>Private demands</i> tidak berpengaruh terhadap minat perilaku  <i>Habit, Behavioral Intention</i> dan

	22(3), 1–16	Dependen : Stres Kerja Kinerja			<i>Facilitating Condition</i> berpengaruh Terhadap <i>cyberloafing</i>  <i>cyberloafing</i> berpengaruh Terhadap <i>job stres</i>  <i>cyberloafing</i> tidak berpengaruh Terhadap kinerja
6	Ahmad Aliyu (2018) <i>Moderating Effects of Cyberloafing Activity on Innovative Work Behaviour and Lecturers Job Performance</i>  <i>International Journal of Advanced Studies in Social</i>	Variabel <i>Independen :</i> <i>Innovative Work Behaviour and Lecturers</i>  Variabel <i>Dependen:</i> <i>Job Performance</i>  <i>Moderating :</i> <i>Cyberloafing Activity</i>	menyelidiki efek moderasi dari <i>cyberloafing</i> pada perilaku kerja inovatif karyawan (IWB) dan bagaimana hal itu mempengaruhi kinerja organisasi mereka.	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis : PLS	<i>Innovative Work Behaviour and Lecturers</i> berpengaruh terhadap kinerja  <i>Cyberloafing</i> tidak mempengaruhi hubungan <i>Innovative Work Behaviour and Lecturers</i> berpengaruh terhadap kinerja

	<i>Science dan Innovation, 2(1), 28–49</i>				Analisis faktor konfirmatori (CFA) dilakukan untuk penelitian ini menggunakan algoritma SmartPLS 3 untuk menentukan struktur model penelitian dan pengujian hipotesis. Temuan mengungkapkan efek moderasi negatif dari kegiatan <i>cyberloafing</i> dosen antara perilaku inovatif dosen dan dimensi kinerja pekerjaan dosen
7	Diastama dan Fajrianthi (2018)  Pengaruh	Variabel <i>Independen : Cyberloafing</i>	Untuk menguji apakah terdapat pengaruh	Metode :  Kuantitatif  Alat Analisis	<i>Cyberloafing</i> tidak berpengaruh terhadap <i>task</i>

	<p><i>Cyberloafing Terhadap Task Performance Pada Karyawan Generasi Y Tvri Jawa Timur</i></p> <p><i>Jurnal Psikologi Dan Organisasi, 7, 81–91</i></p>	<p><i>Dependen : Task Performance</i></p>	<p>antara <i>cyberloafing terhadap task performance</i></p>	<p>: Regresi</p>	<p><i>performance</i></p> <p>Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>cyberloafing</i> tidak berpengaruh kuat terhadap <i>task performance</i> dengan nilai R sebesar 0,064 dan signifikansi 0,116</p>
8	<p>Farooq &amp; Tufail (2015)</p> <p><i>The Relationship Between Cyber Loafing And Task Performance and an Examination of General Self-Efficacy as a Mediator</i></p> <p><i>City University</i></p>	<p>Variabel</p> <p><i>Independent : Cyberloafing</i></p> <p><i>Dependent : Task Performance</i></p> <p>Mediasi : <i>Self-Efficacy</i></p>	<p>Untuk menguji pengaruh antara <i>cyberloafing terhadap task performance</i></p> <p>Untuk menguji pengaruh antara <i>cyberloafing terhadap self efficacy</i></p> <p>Untuk menguji</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Mediasi</p>	<p><i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap <i>task performance</i></p> <p><i>Cyberloafing</i> berpengaruh positif terhadap <i>self efficacy</i></p> <p><i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>task</i></p>

	<i>Research Journal, 9, 2. 331-339</i>		pengaruh antara <i>self efficacy</i> terhadap <i>task performance</i>		<i>performance</i>
9	Ritacco (2013)  <i>The Impact of Stres and Burnout on Employees ' Performance at Botswana Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 2013, 5,6, 795-824</i>	Variabel Independen : <i>Burnout</i>  Dependen : Kinerja	Untuk menguji pengaruh antara <i>burnout</i> terhadap kinerja	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis : Analisis Deskriptif	Terdapat pengaruh antara <i>burnout</i> terhadap kinerja
10	Wu, Hu, & Zheng (2019)  <i>Role stres, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role</i>	Variabel Independen : <i>Role Stres</i> <i>Job Burnout</i>  Dependen : Kinerja  Moderasi : Karir	Untuk menguji pengaruh antara <i>role stres</i> terhadap kinerja  Untuk menguji pengaruh antara <i>job burnout</i>	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis : PLS-SEM	<i>Job burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja  <i>Job conflict</i> berpengaruh positif terhadap kinerja

	<i>of career calling</i>  <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 2019,16,3, 1-20		terhadap kinerja  Untuk menguji pengaruh karir dalam memoderasi antara <i>role stres</i> dan <i>job burnout</i> terhadap kinerja		<i>Job conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja  Karir tidak memoderasi hubungan <i>role stres</i> dan <i>job burnout</i> terhadap kinerja
11	Yildiz Durak & Saritepeci (2019)	Variabel Independen : Demographic Penggunaan <i>Internet Occupational variables Personality Traits</i>  Dependen : <i>Cyberloafing</i>  Mediasi : Burnout	Untuk menguji pengaruh antara <i>role stres</i> terhadap kinerja  Untuk menguji pengaruh antara <i>job burnout</i> terhadap kinerja  Untuk menguji pengaruh karir dalam memoderasi antara <i>role stres</i> dan <i>job</i>	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis : PLS-SEM	Variabel demografis, variabel status penggunaan TIK, pekerjaan variabel dan sifat kepribadian digunakan dalam model ini. Oleh karena itu, semua hipotesis yang termasuk dalam penelitian diterima. Sebagai hasil dari penelitian, variabel

			<i>burnout</i> terhadap kinerja		demografis ditemukan menjadi model yang paling penting untuk memprediksi kelelahan kerja guru. Model paling penting yang menjelaskan situasi <i>cyberloafing</i> guru adalah penggunaan TIK mereka
12	Sawitri (2012)  Interaksi Tekanan Pekerjaan dan Komitmen pada Perilaku <i>Cyberloafing</i> Karyawan  Media Riset Bisnis & Manajemen, 2012, 12, 2, 91- 107	Variabel Independen : Tekanan pekerjaan komitmen  Dependen : <i>Cyberloafing</i>	Untuk menguji pengaruh tekanan pekerjaan terhadap <i>cyberloafing</i>  Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap <i>cyberloafing</i>	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis : Regresi	Hasil penelitian membuktikan tekanan pekerjaan yang meliputi ambiguitas peran, konflik peran, dan beban peran tidak berpengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>

					komitmen pada atasan langsung berpengaruh pada perilaku <i>cyberloafing</i> .
13	Rahayuningsih & Putra (2018)  <i>Impact of adversity intelligence and work commitment on cyberloafing behavior</i>  <i>COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education</i> , 2018, 3,2, 69-72	Variabel Independen : <i>Adversity Intelligence Work Commitment</i>  Dependen : <i>Cyberloafing</i>	Untuk menguji pengaruh <i>Adversity Intelligence</i> terhadap <i>cyberloafing</i>  Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap <i>cyberloafing</i>	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis : Regresi	Hasil penelitian membuktikan <i>Adversity Intelligence</i> berpengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>  komitmen berpengaruh pada perilaku <i>cyberloafing</i> .
14	Putra & Nurtjahjanti (2019)  Hubungan Antara Komitmen	Variabel Independen : Komitmen organisasional  Dependen : <i>Cyberloafing</i>	Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap <i>cyberloafing</i>	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis : Regresi	Hasil penelitian membuktikan Komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku



	<p>organisasional</p> <p>Dengan</p> <p><i>Cyberloafing</i></p> <p>Pada Pegawai</p> <p>Fakultas Teknik</p> <p>Universitas</p> <p>Diponegoro</p> <p>Jurnal Empati,</p> <p>2019, 8,2, 147-</p> <p>152</p>				<i>cyberloafing</i>
15	<p>(Asmaningrum</p> <p><i>et al.</i>, 2013)</p> <p><i>Relationship</i></p> <p><i>Between</i></p> <p><i>Teachers' Job</i></p> <p><i>Burnout,</i></p> <p><i>Teachers'</i></p> <p><i>Organizational</i></p> <p><i>Commitment,</i></p> <p><i>and Teachers</i></p> <p><i>Job Performance</i></p> <p><i>at State</i></p> <p><i>Elementary</i></p> <p><i>Schools in Boven</i></p> <p><i>Digoel Regency,</i></p> <p><i>Papua,</i></p> <p><i>Indonesia</i></p> <p><i>International</i></p>	<p>Variabel</p> <p>Independen :</p> <p>Komitmen</p> <p>organisasional</p> <p><i>Job Burnout</i></p> <p>Dependen :</p> <p>Kinerja</p>	<p>Untuk menguji</p> <p>pengaruh</p> <p>komitmen</p> <p>organisasional</p> <p>dan <i>job</i></p> <p><i>burnout</i></p> <p>terhadap</p> <p>kinerja</p>	<p>Metode :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis</p> <p>:</p> <p>Regresi</p>	<p>Hasil penelitian</p> <p>membuktikan</p> <p>Komitmen</p> <p>organisasional</p> <p>dan <i>job burnout</i></p> <p>berpengaruh</p> <p>terhadap kinerja</p> <p>karyawan</p>

	<i>Journal of Science and Research (IJSR), 4,8, 916-920</i>				
--	---	--	--	--	--

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kinerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Menurut Pradhan & Jena (2017) istilah "Kinerja Karyawan" menandakan prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait melalui mendapatkan pekerjaan yang berarti, profil yang terlibat, dan rekan kerja yang baik.

Colquitt *et al.*, (2009) menggambarkan kemampuan mempengaruhi kinerja melalui variabel mekanisme individu. Colquitt *et al.*, (2009) menggambarkan variabel langsung yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme diri yaitu kepuasan kerja, stres, motivasi, kejujuran, belajar dan pengambilan keputusan

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) bahwa :

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

Sementara menurut Mangkunegara (2012) bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, penelitian ini pengertian kinerja menggunakan pendapat dari Pradhan & Jena (2017) "Kinerja Karyawan" menandakan prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait melalui mendapatkan pekerjaan yang berarti, profil yang terlibat, dan rekan kerja yang baik.

#### **2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Werther & Davis (2011), faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

*Human Performance* = *Ability vs Motivation*

*Motivation* = *Attitude x Situation*

*Ability* = *Knowledge x skill*

Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Sedangkan menurut Bernadin & Russel (2013) menyatakan bahwa: “Perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan”.

Sementara menurut (Gomes, 2013) penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk *me-reward* kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (*to motivate future performance improvement*), serta informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Berdasarkan kedua pendapat dari Bernardin & Russell (2103) dan Gomes (2013) di atas, dapat dikatakan bahwa setiap organisasi mutlak melakukan penilaian untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap pegawai, apakah telah sesuai atau tidak dengan harapan organisasi. Pengelolaan kinerja akan melibatkan individu dan tim terutama dalam mencapai target, dan bila tim itu memiliki kinerja yang baik, maka anggotanya akan menetapkan kualitas target, mencapai target, saling memahami dan menghargai, saling menghormati, tanggung jawab dan mandiri, berorientasi pada klien, meninjau dan memperbaiki kinerja, bekerja sama dan termotivasi.

### **2.2.1.3 Dimensi kinerja**

Dimensi-dimensi dari variabel ini adalah (Pradhan & Jena, 2017):

#### **1. *Task Performance***

*Task Performance* (Kinerja Tugas) meliputi kontribusi seseorang terhadap kinerja organisasi, mengacu pada tindakan yang merupakan bagian dari sistem penghargaan formal dan membahas persyaratan sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan

Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mempertahankan standar kerja yang tinggi
- b. Bekerja tanpa pengawasan
- c. Bersemangat dalam bekerja
- d. Menangani banyak tugas
- e. Ketepatan waktu

- f. Kepercayaan rekan kerja

## 2. *Adaptive Performance*

*Adaptive Performance* (Kinerja Adaptif) merupakan perilaku kinerja yang mencerminkan pandangan statis kinerja dan berfokus pada perilaku yang mencerminkan sejauh mana individu responsif terhadap perubahan kebutuhan tugas dan lingkungan kerja mereka. Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kecerdasan kolektif
- b. Pengelolaan perubahan sistem kerja
- c. Efektifitas menghadapi perubahan
- d. Saling pengertian dalam mencapai solusi
- e. Kesabaran terhadap kritifk
- f. Fleksibilitas pekerjaan
- g. Kemampuan mengatasi perubahan organisasi

## 3. *Contextual performance*

*Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual) didefinisikan sebagai suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu mereka (karyawan) melakukan tugas secara efektif.

Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan bantuan kepada rekan kerja
- b. Menyukai tanggung jawab tambahan
- c. Simpati dan emphaty terhadap rekan kerja

- d. Berpartisipasi dalam rapat pekerjaan
- e. Memuji rekan kerja ketika bekerja secara baik
- f. Kepuasan terhadap rekan kerja
- g. Berbagi pengetahuan
- h. Koordinasi
- i. Membimbing kolega baru di luar pekerjaan
- j. Efektifitas pengambilan keputusan

## **2.2.2 Cyberloafing**

### **2.2.2.1 Pengertian Cyberloafing**

Istilah *cyberloafing* secara singkat digambarkan sebagai penggunaan internet untuk kepentingan pribadi di lingkungan kerja (Lim & Chen, 2012). Selain *cyberloafing*, ada banyak istilah yang menjelaskan perilaku yang sama atau serupa seperti komputasi yang tidak terkait dengan pekerjaan, *cyberslacking*, *cyberbludging*, penyimpangan internet, penggunaan internet yang bermasalah, penggunaan web pribadi di tempat kerja, ketergantungan internet, penyalahgunaan internet, kecanduan internet dan gangguan kecanduan internet. Pada dasarnya, *cyberloafing* dapat mencakup kegiatan seperti membaca berita, melakukan pengaturan perjalanan, hiburan, belanja atau pembelian secara *online* (Olajide *et al.*, 2018).

*Cyberloafing* dapat didefinisikan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang berbeda secara pribadi selama sesi kerja kecuali tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (J. Wu *et al.*, 2018). *Cyberloafing* umumnya dianggap sebagai perilaku menyimpang kontraproduktif yang tidak terkait dengan

pekerjaan (Khansa *et al.*, 2018). Namun, dalam beberapa penelitian, *cyberloafing* dianggap memiliki beberapa efek positif seperti meminimalkan stres dan bersantai selama sesi kerja yang panjang dan banyak tugas di tempat kerja (Khansa *et al.*, 2018). *Cyberloafing* yang disebutkan dalam tersebut dapat dianggap sebagai interval pendek di tempat kerja yang memengaruhi kinerja pekerjaan secara positif dan membawa semacam penyegaran. Peneliti terdahulu mendukung bahwa jenis *cyberloafing* efektif untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru (Yildiz Durak & Saritepeci, 2019)

#### **2.2.2.2 Perilaku Cyberloafing**

Lim & Chen (2012) membagi perilaku *cyberloafing* menjadi dua yaitu *browsing* dan *emailing*. *Browsing* adalah penggunaan internet milik perusahaan untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat bekerja sedangkan *emailing* merupakan aktivitas seperti mengirim dan menerima *email* pribadi pada saat bekerja. Aktivitas *cyberloafing* berupa mengirim dan menerima *email* pribadi dan aktifitas *browsing* (jejaring sosial, mengunduh *file* atau musik, dan mencari berita diluar pekerjaan) yang dikemukakan oleh Lim dan Chen (2012).

*Cyberloafing* dapat mengakibatkan konsekuensi negatif bagi organisasi sehingga penting bagi organisasi untuk memahami mengapa karyawan terlibat dalam *cyberloafing* di tempat kerja dan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku ini sehingga organisasi dapat secara efektif mengelola penggunaan internet karyawan di tempat kerja (Lieberman *et al.*, 2011). Alasan terlibat dalam kegiatan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan



bervariasi di seluruh konsep menyeluruh, mulai dari akses yang mudah hingga mengatasi depresi (Kim & Byrne, 2011). Dikatakan bahwa proses sadar dan tidak sadar berkontribusi terhadap konsumsi internet (Vitak *et al.*, 2011).

Menurut Ozler & Polat (2012), faktor pemicu munculnya perilaku *cyberloafing* terbagi menjadi tiga, yaitu: faktor individual, factor organisasional dan faktor situasional.

#### a. Faktor individual

Beberapa faktor individual yang menyebabkan *cyberloafing* adalah:

##### 1) Persepsi dan Sikap

Individu dengan persepsi dan sikap yang positif terhadap komputer cenderung menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi (Lieberman, Seidman, McKenna & Buffardi, 2011). Persepsi bahwa internet membawa keuntungan bagi pekerjaan membuat karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* (Vitak, Crouse & LaRose, 2011). Selain itu, persepsi karyawan mengenai perilaku *cyberloafing* di organisasi membuat karyawan yang terlibat *cyberloafing* minor merasa bahwa itu bukan perilaku menyimpang.

##### 2) Kepribadian

Kepribadian seseorang mempengaruhi cara penggunaan internet. Individu dengan kepribadian yang pemalu cenderung melakukan *cyberloafing* sedangkan individu dengan kepercayaan diri rendah dan individu dengan orientasi eksternal kurang dapat mengontrol penggunaan internet (Ozler & Polat, 2012).

### 3) Kebiasaan dan Kecanduan Internet

Karyawan yang terbiasa menggunakan internet atau mengalami kecanduan menggunakan internet lebih besar peluangnya melakukan penyalahgunaan internet (Vitak *et al.*, 2011).

### 4) Demografis

Tingkat pendapatan, pendidikan, dan *gender* merupakan prediktor *cyberloafing*. Individu dengan pendidikan yang tinggi menggunakan internet untuk mencari informasi, sedangkan individu dengan pendidikan yang rendah cenderung menggunakan internet untuk bermain permainan *online*. Gender dan usia dapat mempengaruhi frekuensi dan tipe *cyberloafing*. Pria lebih sering melakukan *cyberloafing* dan melakukannya lebih lama apabila dibandingkan dengan wanita. Pria lebih sering menggunakan internet untuk permainan *online* sedangkan wanita lebih tertarik untuk melakukan komunikasi *online* (Lim & Chen, 2012).

### 5) Intensi, Norma Sosial dan Etika Pribadi

Intensi dianggap sebagai prediktor perilaku yang baik. Namun, penyalahgunaan internet adalah perilaku yang dikontrol norma-norma perusahaan sehingga tindakan tersebut cenderung dilakukan karena dorongan dari luar. Persepsi seseorang mengenai pentingnya larangan *cyberloafing* berhubungan negatif dengan penerimaan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja (Vitak *et al.*, 2011). Hal ini berarti adanya pelarangan menggunakan internet di tempat kerja akan mengurangi intensi perilaku *cyberloafing*. Intensi perilaku *cyberloafing* ini berhubungan

positif dengan niat melakukan penyalahgunaan internet. Penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara norma sosial dan intensi dimana kepercayaan normatif pribadi seseorang mengurangi intensi perilaku *cyberloafing* (Vitak *et al.*, 2011).

Selain itu, Ugrin *et al.* (2007) menemukan bahwa karyawan dengan jabatan yang lebih tinggi memiliki kecenderungan *cyberloafing* untuk menyalurkan stres akibat pekerjaan. Pemegang jabatan yang tinggi seperti manajer memiliki pendidikan yang lebih baik dan individu individu dengan otonomi kerja yang lebih besar seperti ini cenderung melakukan *cyberloafing*.

#### b. Faktor Organisasional

Beberapa faktor organisasional yang menyebabkan *cyberloafing* adalah:

##### 1) Larangan penggunaan internet

Peraturan perusahaan atas penggunaan internet atau mekanisme monitoring yang digunakan untuk menghalangi karyawan melakukan *cyberloafing* seperti pembatasan akses internet dapat mempengaruhi aktifitas *cyberloafing* (Ugrin *et al.*, 2007). Sanksi yang diberikan pada karyawan yang melakukan perilaku menyimpang dapat mengurangi kecenderungan *cyberloafing* (Vitak *et al.*, 2011).

##### 2) Hasil yang diharapkan

Karyawan dalam melakukan *cyberloafing* akan membandingkan antara kepuasan pemenuhan kebutuhan individu dan konsekuensi yang didapatkan. Penelitian menemukan bahwa karyawan cenderung akan lebih jarang

melakukan *cyberloafing* bila mempersepsikan konsekuensi negatif bagi organisasi dan kepentingan pribadi karyawan

### 3) Dukungan manajerial

*Belief* atau rasa percaya karyawan mengenai penggunaan teknologi dapat dipengaruhi oleh dukungan dari manajer (Lieberman *et al* 2011). Tanpa adanya spesifikasi penggunaan internet dapat membuat karyawan salah paham terhadap dukungan manajerial sehingga karyawan menggunakan internet untuk keperluan bisnis dan pribadi yang termasuk *cyberloafing* (Vitak *et al.*, 2011; Lieberman *et al.*, 2011).

### 4) Persepsi rekan kerja mengenai norma *cyberloafing*

*Cyberloafing* dapat dipelajari dengan meniru perilaku individu lain dalam lingkungan kerja (Lieberman *et al.*, 2011). Karyawan yang menyalahgunakan internet karena meniru rekan kerja menganggap hal tersebut sebagai bentuk keadilan dalam organisasi.

### 5) Sikap kerja karyawan

Sikap kerja seseorang terhadap pekerjaan berhubungan dengan ketidakpuasan di tempat kerja. Lieberman *et al.*, (2011) menyatakan bahwa sikap kerja mungkin mempengaruhi *cyberloafing* sebagai respon emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* atau perilaku menyimpang bila memiliki sikap kerja yang tidak baik.

### 6) Karakteristik pekerjaan

Menghabiskan waktu singkat pada tugas-tugas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dapat membebaskan karyawan dari kebosanan, kelelahan atau stres, menghasilkan kepuasan kerja atau kreativitas yang lebih besar, meningkatkan kesejahteraan, menjadi rekreasi dan pemulihan, dan membuat karyawan lebih bahagia. Karakteristik pekerjaan spesifik dapat mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing* untuk meningkatkan kreatifitas atau mengurangi kebosanan. Di sisi lain, pekerjaan yang kreatif memiliki banyak tuntutan tidak terasa membosankan sehingga karyawan tidak termotivasi untuk melakukan *cyberloafing* (Vitak *et al.*, 2011).

c. Faktor situasional

Kondisi perusahaan seperti ketersediaan fasilitas internet menjadi salah satu sumber yang biasanya memicu terjadinya *cyberdeviant behavior* (Weatherbee, 2010). Jarak fisik antara karyawan dan *supervisor* mempengaruhi *cyberloafing* melalui persepsi mengenai kontrol organisasi. Selain itu, terdapat delapan faktor situasional yang berkontribusi pada penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yaitu kesempatan dan akses, kemampuan, anonimitas, kenyamanan, pelarian, rasa malu, penerimaan sosial, dan durasi kerja.

### 2.2.2.3 Dimensi-Dimensi Cyberloafing

Blau, Yang, & Ward-Cook (2006) mengembangkan aspek-aspek *cyberloafing* dapat diketahui sebagai berikut :

- a. Aktivitas *browsing* yakni seberapa sering seseorang menggunakan internet selama jam kerja untuk membuka situs yang tidakberkaitan dengan pekerjaan.

Aktivitas ini meliputi mengakses *website* atau investasi saham, *website entertainment* atau dunia hiburan, *website* tentang berita yang sedang terjadi, *download* tentang informasi yang tidak berkaitan dengan pekerja. Melakukan *shopping online* dan *website* untuk orang dewasa (*website pornografi*).

- b. Aktivitas berkaitan dengan *e-mail*, menilai seberapa sering seseorang mengirim dan menerima *e-mail* pribadi selama jam kerja.
- c. Dunia maya interaktif berkaitan dengan dunia maya yang sebuah visual objek dinamis berbasis Website interaktif yang mengemukan yang digunakan kontruk pengetahuan matematika dan sebuah program interaktif yang berbasiskan teknologi komputer dengan memanfaatkan representasi visual objek dinamis yang dapat dimanipulasi sebagaimana objek riil.

### **2.2.3 Job Burnout**

#### **2.2.3.1 Pengertian Job Burnout**

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger adalah seorang ahli psikologis klinis pada lembaga pelayanan sosial di New York yang menangani remaja bermasalah. Ia mengamati perubahan perilaku pada sukarelawan setelah bertahun-tahun bekerja. Hasil pengamatannya melaporkan dalam sebuah jurnal psikologi profesional pada tahun 1973 yang disebut sebagai sindrom *burnout*. Menurutnya para relawan tersebut mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen dan penurunan motivasi seiring dengan apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut, seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang mulanya berdiri megah dengan bergabai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar

yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula seseorang yang terkena *burnout*, dari luar segalanya masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah, seperti gedung yang terbakar tadi.

Leiter & Maslach (1988) mengemukakan bahwa *burnout* didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rasa penurunan personal, prestasi, yang dapat terjadi pada individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas yang sama.

Maslach, Jackson, & Leiter (1986) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang meliputi 3 dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization / cynicism* (sikap negatif / sinisme) dan *inefficacy / reduce personal accomplishment* (kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri), yang timbul sebagai akibat paparan stresor yang berlangsung secara terus menerus dalam pekerjaan.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014) *job burnout* adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya. Dari beberapa pengertian *job burnout* oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *job burnout* merupakan suatu sindrom kelelahan emosional, sikap negatif dan sinisme, evaluasi negatif terhadap diri sendiri dan penurunan personal termasuk prestasi pada pekerja, hal tersebut timbul akibat paparan stresor yang berkepanjangan di dalam pekerjaan.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Burnout**

Beberapa faktor yang menyebabkan *burnout* adalah sebagai berikut (Sullivan, 1989):

#### a. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan merupakan faktor yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja. Dalam keluarga, faktor lingkungan termasuk dalam jumlah anak, keterlibatan dalam keluarga serta, kualitas hubungan dengan anggota keluarga.

#### b. Faktor Individu

Faktor individu meliputi faktor demografik seperti jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan; factor kepribadian seperti tipe kepribadian introvert atau extrovert, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, *locus of control*.

#### c. Faktor Sosial Budaya

Faktor sosial budaya berkaitan dengan nilai, norma, kepercayaan yang dianut dalam masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan sosial.

McCarty & Skogan (2013) menyebutkan bahwa *job burnout* disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: Kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggungjawab dalam kehidupan (*work-life balance*), kurangnya dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, kewajaran kebijakan dari organisasi dan beberapa factor pribadi berkontribusi kepada tingkat *job burnout* seseorang.

### 2.2.3.3 Dimensi-dimensi Burnout

Maslach dan Leiter (2000) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi yang merupakan aspek dari *burnout* :



a. *Exhaustion* (Kelelahan)

*Exhaustion* adalah reaksi pertama terhadap stres dari tuntutan pekerjaan atau perubahan besar. Dalam dimensi ini seseorang merasakan kelelahan yang mengacu pada perasaan menjadi terlalu berat dan kehabisan sumber daya emosional dan fisik. Pekerja merasa dikuras dan tanpa sumber pengisian ulang. Mereka kekurangan energi untuk menghadapi hari lain atau orang lain yang membutuhkan. Komponen kelelahan mewakili dimensi stres individu dasar.

Kelelahan emosional ditandai dengan adanya kelelahan yang tidak adekuat yang disebabkan karena adanya keterlibatan emosional yang terus menerus dengan orang lain atau objek kerja, sehingga pekerja merasa energi dan sumber-sumber emosionalnya, seperti rasa kasih, empati, perhatian terkuras yang pada akhirnya tidak mampu lagi mengatasi tuntutan-tuntutan dari orang lain.

b. *Depersonalization/Cynicism*

Merupakan perasaan negatif, sensitif, dan menarik diri dari segala aspek pekerjaan. *Depersonalisasi/cynicism* membuat seseorang akan menganggap orang lain adalah objek, bukan subjek yang harus dimanusiakan. *Depersonalisasi/cynicism* terbentuk dari mekanisme *self protective* terhadap kelelahan (*exhaustion*) yang dialami pekerja, yaitu berupa penarikan diri dari keterlibatan secara emosional dengan orang lain. Efek selanjutnya adalah hilangnya perasaan sensitif kepada orang lain sehingga dapat menimbulkan reaksi-reaksi negatif.

Sinisme mengacu pada respons negatif seperti bermusuhan atau bersikap dingin dan berjarak terhadap pekerjaan dan orang-orang disekitarnya sehingga sering kali kehilangan idealisme. Biasanya berkembang sebagai respons terhadap kelelahan emosional yang berlebihan dan pada awalnya sinisme merupakan upaya untuk melindungi diri dari kelelahan dan kekecewaan. Tetapi risikonya adalah dapat menghancurkan kesejahteraan dan kapasitas seseorang untuk bekerja secara efektif.

*c. Inefficacy / reduce personal accomplishment*

Merupakan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan, merasa tidak kompeten, tidak bisa meraih prestasi dan tidak produktif dalam bekerja. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

Ketidakefisienan mengacu pada penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja. Individu akan merasa segala pekerjaannya terasa sangat berat dan tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Orang-orang demikian akan mudah merasa putus asa karena menganggap semua upaya sia-sia dan tidak dapat membuat suatu kemajuan.

## **2.2.4 Komitmen organisasional**

### **2.2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional**

Beberapa pengertian komitmen organisasional menurut beberapa ahli yaitu :

1. Menurut Robbins & Judge (2014) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu

serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2. Menurut Mathis & Jackson (2012) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

#### **2.2.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen pada Perusahaan**

Menurut Sloan et al. (2017) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasional adalah :

1. Karakteristik Pribadi (*Personal Characterstic*), terdiri dari faktor umur, masa jabatan, motivasi, dan pendidikan.
2. Karakteristik yang Berhubungan dengan Pekerjaan (*Job or Role Related Characteristic*), terdiri dari pengayaan pekerjaan serta peranan yang jelas dan sesuai.
3. Karakteristik Struktural (*Structural Characteristic*), berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan karyawan serta control organisasi.
4. Pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan (*Work Experience*), pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan berkaitan dengan sikap positif organisasi, perasaan karyawan bahwa organisasi dapat diandalkan untuk memperhatikan keinginan karyawan yang dapat ditemui dalam pekerjaan.

#### **2.2.4.3 Dimensi Komitmen organisasional**

Meyer & Allen (1991) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu antara lain :

## **1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).**

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya (Allen & Meyer, 1990). Komitmen Afektif muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Proses pembentukan komitmen afektif dikembangkan berdasarkan kondisi *exchange principle* berupa pelaksanaan sistem *reward* dan *punishment*, sebagai bentuk timbal balik untuk setiap kontribusi keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian hadiah atau hukuman sesuai dengan tingkat keberhasilan atau kegagalan serta bagaimana kondisi perusahaan.

Karyawan berkomitmen kuat bila merasa mendapat keuntungan selama bekerja sehingga sistem hadiah dan hukuman berlaku sebagai control awal selama tumbuhnya komitmen. Komitmen berkembang karena kesadaran dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan (Allen & Meyer, 1990). Beberapa variabel individu yang berpengaruh terhadap komitmen afektif yaitu :

- a. Pemenuhan harapan berupa kesesuaian antara harapan-harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan yang diperoleh.
- b. Keterlibatan karyawan berupa pemberdayaan dan melibatkan diri karyawan dalam proses kerja sesuai kemampuan dan bidang pekerjaan.
- c. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, relasi, perusahaan, supervise promosi pengembangan karier dan keamanan kerja.

## **2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).**

Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. *Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Terdapat dua hal pokok yang berperan dalam *Continuance Commitment*, yaitu (Allen & Meyer, 1990):

1. *Personal sacrifice*, berupa pertimbangan untung rugi bila karyawan meninggalkan tempat kerja, karyawan akan kehilangan sumber-sumber berharga seperti waktu, usaha, energi dan kesempatan yang sudah diberikan. Pertimbangan ekonomis menjadi alasan utama karena karyawan merasa tetap membutuhkan dan terlibat dalam perusahaan.
2. Karyawan belum mempunyai alternatif pengganti pekerjaan dan organisasi lain yang lebih sesuai keinginan, sehingga tidak bermaksud untuk meninggalkan tempat kerja.

## **3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).**

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. Komitmen normatif ini diperkirakan berkembang sebagai hasil internalisasi tekanan-tekanan normatif untuk sesuatu yang dikerjakan dari tindakan dan menerima keuntungan yang dihasilkan dari rasa tanggung jawab sebagai timbal balik (Allen & Meyer, 1990).

*Normative commitment* berkembang berdasar prinsip pertukaran atau biasa disebut *norm of reciprocity*. *Reward* secara tidak langsung akan menciptakan kondisi kewajiban moral sehingga pada akhirnya akan membentuk keterikatan yang besar terhadap tempat kerja. Beberapa *reward* yang tersedia sesuai harapan karyawan agar dapat mempengaruhi pembentukan *Normative commitment*, yaitu (Allen & Meyer, 1990):

1. *Social reward*, berupa dukungan rekan kerja dan supervisor serta suasana kondusif dalam hubungan internasional.
2. *Organizational reward*, berupa legitimasi jabatan, keamanan dan kenyamanan kerja, sistem gaji yang sesuai harapan.

#### **2.2.5 Work Generation (Generasi Kerja)**

Generasi kerja karyawan dapat disimpulkan sebagai sekelompok orang yang didasarkan pada usia, lokasi umum dalam sejarah, pengalaman, dan pola pikir yang mengiringinya memiliki dampak yang signifikan terhadap cara bekerja atau tampilan kerja setiap generasi (Leong, 2012). Bencsik *et al.* (2016) membagi generasi kerja menjadi 6 generasi yaitu :

##### 1. Generasi Veteran (1925-1946)

Generasi tertua adalah yang sering disebut sebagai generasi Veteran yang lahir dibawah tahun 1946. Penyebut istilah generasi ini bermacam-macam oleh para peneliti, seperti *Traditionalist*, *Silent Generation*, Veteran, dan *Matures*.

## 2. Generasi baby Boom (1946-1960)

*Baby Boomers* adalah pejuang dan pekerja keras, dikenal sebagai pemain tim, dan berkomitmen serta setia pada organisasi. Generasi Baby Boom juga idealis (Dries *et al.*, 2008), optimis dan bersemangat (Glass, 2007), dan mendedikasikan hidup mereka untuk bekerja. Soal keterampilan teknologi, mereka lahir sebelum komputer pribadi ada di setiap rumah, membuat mereka sedikit tertinggal dalam penguasaan teknologi informasi. Generasi ini percaya pada adanya peluang, dan seringkali terlalu idealis untuk membuat perubahan positif di dunia. Mereka juga kompetitif dan mencari cara untuk melakukan perubahan dari sistem yang sudah ada.

## 3. Generasi X (1960-1980)

Generasi X adalah generasi yang lahir pada tahun – tahun awal dari perkembangan teknologi dan informasi seperti penggunaan PC (*personal computer*), *video games*, tv kabel, dan internet. Ciri – ciri dari generasi ini adalah: mampu beradaptasi, mampu menerima perubahan dengan baik dan disebut sebagai generasi yang tangguh, memiliki karakter mandiri dan loyal, sangat mengutamakan citra, ketenaran, dan uang, tipe pekerja keras, menghitung kontribusi yang telah diberikan perusahaan terhadap hasil kerjanya (Jurkiewicz, 2000).

Generasi-X merupakan generasi mandiri, mudah beradaptasi, efektif, dan berpikiran luas. Mereka juga terkenal dengan *pragmatisme* dan kewirausahaan (Dries *et al.*, 2008). Mereka lebih peduli dengan keseimbangan kehidupan kerja daripada *Baby Boomers*. Mengenai paparan teknologi, mereka adalah

pengguna mesin tik, tetapi juga pelopor pengembangan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini membuat mereka lebih akrab dengan teknologi (Sanner-Stiehr & Vandermause, 2017)

#### 4. Generasi Y (1980-1995)

Generasi Y disebut juga generasi milenium. 'Y' berasal dari kata bahasa Inggris *youth*. Mereka adalah gelombang pertama dari generasi digital yang lahir ke dunia teknologi. Mereka memiliki kualifikasi tinggi dalam pengetahuan digital oleh karena itu mudah bagi mereka untuk dengan cepat menggunakan alat dan perangkat baru di bidang TI. Mereka dengan mudah menerima perubahan, mereka hidup untuk hari ini, mereka tidak suka merencanakan untuk waktu yang lama, mereka lebih suka menikmati diri mereka sendiri di dunia mereka sendiri. Lingkaran pertemanan mereka adalah virtual, mereka terutama menjaga hubungan mereka di situs sosial, mereka dengan mudah menerima perbedaan budaya dan mereka sangat suka menjalani kehidupan yang cepat. Mayoritas generasi Y sudah hadir di pasar tenaga kerja, mereka memiliki gelar sarjana dan mereka bekerja bersama dengan banyak orang dari generasi X dan dengan lebih sedikit orang dari generasi Z. Mereka memiliki ide unik tentang posisi masa depan mereka di tempat kerja. Penting bagi mereka untuk bekerja di tempat yang mereka inginkan dan melakukan apa yang benar-benar mereka sukai.

Generasi Y ditandai dengan "*multitasking*", multi-sisi dan perhatian bersama. Generasi Y mampu menggunakan perangkat teknologi modern, komunikasi mereka terutama terjadi di ruang virtual dan kehadiran *online*



mereka tidak pernah berakhir. Mereka termotivasi dengan mendorong, maju dan menggapai kesuksesan, pekerjaan selalu disoroti untuk mereka dan keluarga tetap menjadi latar belakang. Perasaan waktu luang dan relaksasi tidak dapat dihindari bagi mereka, mereka memiliki keinginan yang luas dan beragam; mereka biasanya membuat keputusan atau bertindak sesuai untuk mencapai tujuan ini. Uang dan kesuksesan adalah alat motivasi dasar bagi mereka dalam pekerjaan mereka, yang berada di depan nilai-nilai keluarga yang berlawanan. Dari sudut pandang kesuksesan dalam kualitas hidup adalah penting pekerjaan mereka dan itu muncul dalam relaksasi mereka juga. Keinginan, ambisi generasi baru bersifat komprehensif, yang muda seringkali tumbuh dari kemampuan dan kemungkinan mereka, oleh karena itu, persyaratan mereka memuncak dalam berbagai bentuk. Pengalaman mereka menentukan keputusan dan tindakan mereka (Bencsik *et al.*, 2016)

#### 5. Generasi Z (1995-2010)

Singh & Dangmei (2016), menyebutkan bahwa generasi Z adalah generasi yang paling unik dan generasi yang beragam dan canggih secara teknologi. Generasi ini memiliki cara komunikasi dan media sosial yang informal, individual, dan sangat lurus dalam kehidupan mereka. Mereka adalah generasi *Do-It-Yourself*. Generasi Z cenderung lebih memilih berwirausaha, dapat dipercaya, toleran, dan kurang termotivasi oleh uang dibandingkan generasi Y. Mereka lebih realistis tentang harapan kerja mereka dan lebih positif tentang masa depan. Generasi Z cenderung lebih tidak sabar, berpikiran instan, kurang ambisi dibanding generasi sebelumnya,

mengalami gangguan defisit perhatian dengan ketergantungan yang tinggi pada teknologi dan rentang perhatian yang rendah, individualistis, mandiri, lebih banyak menuntut, serakah, materialistik dan merasa menjadi generasi yang paling berhak .

Gen Z sangat peduli dengan masalah lingkungan, mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap sumber daya alam. Gen Z ingin didengar terlepas dari usianya yang masih muda. Teknologi adalah bagian dari identitas mereka dan mereka cerdas dalam bidang teknologi tetapi tidak memiliki keterampilan penyelesaian masalah dan belum menunjukkan kemampuan untuk melihat situasi, meletakkan dalam konteks, analisis dan membuat keputusan. Mereka juga tampaknya kurang cenderung memilih dan berpartisipasi dalam komunitas mereka daripada generasi sebelumnya (Rachmawati, 2019).

#### 6. Generasi Alfa (2010 – Sekarang)

Generasi alpha merupakan anak – anak yang dilahirkan oleh generasi milenial. Istilah ini dikemukakan oleh Mc Crindle melalui tulisan di majalah *Business Insider*. Generasi alpha (2011 – 2025) generasi yang paling akrab dengan teknologi digital dan generasi yang diklaim paling cerdas dibandingkan generasi sebelumnya. Sebanyak 2,5 juta anak generasi alpha lahir di dunia setiap minggunya. Gen A merupakan generasi paling akrab dengan internet sepanjang masa. Mc Crindler juga memprediksi bahwa generasi Alpha tidak lepas dari *gadget*, kurang bersosialisasi, kurang daya kreativitas dan bersikap individualis. Generasi

alpha menginginkan hal-hal yang instan dan kurang menghargai proses. Keasyikan mereka dengan *gadget* membuat mereka teralienasi secara sosial (Fadlurrohimi *et al.*, 2020).

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan.**

*Burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari *interpersonal stressors* dalam pekerjaan. *Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal (Yeni, 2012).

Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Torrente *et al.*, 2012). Pekerja mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka. *Burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis pertama penelitian ini adalah:  
H<sub>1</sub> : terdapat pengaruh *negative job burnout* terhadap kinerja karyawan

### **2.3.2 Hubungan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.**

Salah satu tugas utama manager adalah memotivasi para personel perusahaan agar memiliki kinerja yang tinggi. Manager yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kinerja yang tinggi serta pertanggung jawaban perusahaan yang lebih baik. Memahami dimensi-dimensi yang relevan dengan motivasi personel akan menjadi sumber informasi yang berharga bagi siapa saja yang berkuat dengan kinerja perusahaan, begitu juga halnya dengan kemampuan untuk membuat penilaian obyektif tentang apa yang diinginkan personel dari pekerjaan mereka. Hal ini berguna untuk merumuskan kebijakan personal, perencanaan startegis maupun untuk merekayasa ulang proses guna mencapai tujuan produktivitas dan efisiensi.

Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, apabila komitmen organisasional baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada: 1) karyawan; misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi; (2) Organisasi; pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan,

identifikasi karyawan-karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Komitmen kontinuitas menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuitas sejalan dengan pendapat yaitu bahwa komitmen kontinuitas adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuitas ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja pada pemimpinnya. Perasaan ini timbul karena telah mendapat keuntungan dari pemimpin, seperti pembayaran biaya kuliah atau pelatihan keterampilan khusus. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi dikarenakan mereka merasa memang seharusnya karyawan untuk tetap berada di dalam suatu perusahaan (Akbar *et al.*, 2017). Berdasarkan uraian diatas, hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> : terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

### **2.3.3 Hubungan *Job Burnout* Terhadap *Cyberloafing*.**

*Job Burnout* adalah fenomena organisasi lain yang penting serta masalah empiris dalam praktik bisnis sehari-hari, khususnya di dunia perusahaan yang padat pengetahuan (Aghaz & Sheikh, 2016). Beberapa upaya telah dilakukan

untuk mengkategorikan konsekuensi disfungsi *burnout* juga. Konsekuensi kelelahan menjadi lima kategori fisik, emosional, antar-pribadi, sikap, dan perilaku. Secara umum, konsekuensi dari burnout dapat dikategorikan sebagai individu dan organisasi. Konsekuensi individu merujuk pada perilaku berbahaya seperti konflik pribadi dan gangguan kognitif; dan konsekuensi organisasi menunjukkan pergantian, absen dari pekerjaan, dan kinerja kerja yang buruk (Maslach *et al.*, 2001). Oleh karena itu, *burnout* dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah, komitmen yang lebih rendah, dan peningkatan *turnover* (Aghaz & Sheikh, 2016).

Sebagaimana Hardiani *et al.* (2018) berpendapat bahwa *burnout* adalah epidemi yang menjangkiti dunia kerja, menunjukkan bagaimana keadaan emosional individu yang merasa lelah dan jenuh secara mental karena tuntutan tinggi dan tekanan kerja. *Burnout* juga dapat didefinisikan sebagai kondisi perasaan tertekan, kebosanan, dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kelelahan emosional dan depresi fisik. *Burnout* pada karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang buruk, kurangnya dukungan dari para pemimpin / pengawas, persaingan yang tidak sehat di antara rekan kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, dan lainnya. Keletihan ini akan mengarah pada perilaku kontraproduktif salah satunya adalah *cyberloafing*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga adalah :

H<sub>3</sub> : terdapat pengaruh positif *job burnout* terhadap *cyberloafing*

#### **2.3.4 Hubungan Komitmen organisasional Terhadap *Cyberloafing*.**

Adekola (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap karyawan atau kekuatan organisasi dalam mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan di lembaga tempatnya bekerja. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan komitmen pada karyawan adalah dengan memberikan perlakuan secara adil terhadap semua karyawan.

Munculnya *cyberloafing* dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap organisasi (Ozler, 2012). Sikap karyawan meliputi kepuasan kerja, *prejudice*, dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan persepsi individu terhadap derajat hubungannya dengan organisasi tempat dia bekerja. Rogojan (2009) menemukan bahwa komitmen organisasional berkorelasi negatif dengan *workplace deviant behavior*. Komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yakni komponen *affective*, *continuance*, dan *normative*. Meskipun demikian tidak semua komponen komitmen organisasional bias mendatangkan keuntungan bagi organisasi (Kirmizi and Deniz, 2009).

Komponen komitmen *affective*, *continuance*, dan *normative* bisa menimbulkan produktivitas yang berbeda. Orang dengan komitmen *affective* yang tinggi memiliki performa yang lebih baik dalam pekerjaannya dibanding dengan orang yang memiliki komitmen *continuance*. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *affective* dan *normative commitment* dengan perilaku yang diinginkan di organisasi. Sementara itu *continuance commitment*

berhubungan negatif dengan perilaku yang diinginkan dalam organisasi (Meyer and Allen, 1991).

*Cyberloafing* merupakan sebuah perilaku yang termasuk kedalam penyimpangan produktivitas yang dapat mengurangi tingkat performa kerja karyawan (Lim, 2002). Sementara itu efektivitas sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada stabilitas kerja melainkan karyawan harus dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk melakukan usaha yang lebih untuk pekerjaannya. Hal ini merupakan bentuk dari komitmen organisasi itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat adalah :  
H<sub>4</sub> : terdapat pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap *cyberloafing*

### **2.3.5 Hubungan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan.**

*Cyberloafing* digambarkan sebagai suatu perilaku pegawai yang menggunakan akses internet di jam kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku *cyberloafing* biasanya terjadi apabila individu memiliki akses internet di tempat kerja. Studi Sage (2015) menyatakan bahwa sumber sumber teknologi di tempat kerja telah berdampak positif terhadap organisasi kinerja melalui komunikasi yang lebih cepat, mengurangi biaya, dan akses informasi yang komprehensif. Stanton (2002) menemukan bahwa berselancar di internet saat bekerja umumnya merupakan kegiatan yang menyenangkan.

Selain berdampak positif, *Cyberloafing* dapat dianggap sebagai salah satu contoh dari konstruk yang lebih luas dari perilaku kontraproduktif kerja atau istilah secara umum perilaku yang merugikan atau memiliki potensi merugikan organisasi dan anggotanya (Spector *et al.*, 2006). *Cyberloafing* adalah tindakan



sadar yang dilakukan karyawan dalam mengakses *website*, mengirim dan menerima *email* yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaannya dengan memanfaatkan akses internet perusahaan dan dilakukan pada jam kerja (Lim, 2002). Perilaku *cyberloafing* rata-rata dapat muncul ketika karyawan sedang memiliki waktu luang dan didukung oleh fasilitas di kantor seperti internet, komputer, atau laptop. Rata-rata *cyberloafing* yang muncul seperti menonton youtube, bermain game, bermain facebook atau *browsing* (Askew, 2012).

Seiring dengan meningkatnya penyediaan fasilitas pendukung kinerja karyawan seperti teknologi dan internet saat ini, harapan mengenai fasilitas tersebut membantu karyawan meningkatkan kinerjanya ternyata berbanding terbalik dengan keadaan di lapangan. Weatherbee (2010) menyebutkan bahwa dengan meningkatnya penyediaan fasilitas pendukung kinerja karyawan seperti teknologi dan internet maka karyawan cenderung menyalahgunakan fasilitas internet yang tersedia untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Penyalahgunaan fasilitas internet yang tersedia untuk kepentingan pribadi selama jam kerja dapat disebut dengan *cyberloafing* (Lim, 2002). *Cyberloafing* merupakan fenomena permasalahan yang baru dan dianggap perilaku merugikan atau memiliki potensi merugikan bagi organisasi dan anggotanya (Spector, *et al.*, 2006). Berdasar uraian diatas, maka hipotesis kelima adalah:

H<sub>5</sub> : terdapat pengaruh positif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

### **2.3.6 Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Cyberloafing* Sebagai Variabel Mediasi.**

*Burnout* dapat dikarenakan karyawan merasa jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuan dia. Tentunya karyawan akan berusaha untuk mengatasi stres mereka, salah satu cara yang dilakukan dengan melakukan *cyberloafing*. Dengan melakukan *cyberloafing* mereka berharap bisa mengatasi kondisi *burnout* mereka. Jika *job burnout* menurun maka kinerja pegawai akan meningkat. Apabila seorang pegawai tidak memahami perannya dan tidak mengetahui dengan jelas serta bingung mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana seorang pegawai seharusnya melakukan suatu pekerjaan, serta bagaimana mencapai tujuan dari suatu pekerjaan tersebut maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang maksimal.

Menurut Maslach dan Leiter (2008), *job burnout* dapat disebabkan oleh karakteristik individu (baik dilihat dari segi demografi ataupun kepribadian), lingkungan kerja, beban kerja yang berlebihan, konflik nilai dan peran, kurangnya kontrol, sistem imbalan yang tidak memadai, terganggunya sistem komunikasi dalam pekerjaan dan hilangnya keadilan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job burnout* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *job burnout*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keenam adalah :

H<sub>6</sub> : *cyberloafing* memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan

### **2.3.7 Pengaruh Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Cyberloafing* Sebagai Variabel Mediasi.**

Faktor lain yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah faktor organisasi. Faktor organisasi memiliki beberapa faktor dimana salah satunya adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan suatu perasaan dari individu terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi, dalam hubungannya dengan peran individu tersebut terhadap upaya pencapaian tujuan serta nilai-nilai organisasi. Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang aktif antara karyawan dengan organisasi, sehingga penting bagi karyawan untuk memiliki komitmen terhadap organisasinya (Allen & Meyer, 1990).

Adanya keyakinan terhadap persamaan nilai dan tujuan organisasi akan membawa individu pada suatu kesadaran dimana fasilitas internet ditempat kerja tersebut untuk kemajuan dan pencapaian organisasi bukan untuk tujuan pribadi. Oleh karena itu, karyawan yang memegang tinggi komitmen afektifnya akan memberikan usaha yang lebih baik untuk organisasi seperti dengan menjauhi segala sesuatu yang dapat menghambat pekerjaannya, salah satunya adalah dengan menghindari *cyberloafing* sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis ketujuh penelitian ini adalah :

H<sub>7</sub> : *cyberloafing* memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

### **2.3.8 Hubungan Job Burnout Terhadap Cyberloafing Dengan Work Generation Sebagai Variabel Moderator.**

*Burnout* dapat menyebabkan perilaku kontraproduktif pada staf di lingkungan tempat kerja (Yildiz Durak & Saritepeci, 2019). Karyawan yang mengalami *burnout* di lingkungan yang kaya teknologi diyakini akan menunjukkan perilaku kontraproduktif yang merupakan salah satu hasil dari perilaku *cyberloafing* (Yildiz Durak & Saritepeci, 2019). Hal ini sesuai dengan Blanchard & Henle (2008) yang menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja seperti ambiguitas peran, konflik dan beban kerja yang berlebihan yang menjadi penyebab utama terjadinya *burnout* di tempat kerja. Faktanya, telah ditekankan dalam literatur bahwa *cyberloafing* bersifat bilateral (aktivitas dan perilaku) dan kedua aspek ini memiliki pengaruh penting terhadap kejenuhan kerja (Aghaz & Sheikh, 2016). Mengingat bahwa *cyberloafing* memiliki efek positif pada relaksasi dan membantu individu menghilangkan stres di tempat kerja (Lim & Chen, 2012), *cyberloafing* dapat dianggap sebagai jalan keluar yang disukai oleh individu sehingga mereka dapat menghindari efek buruk dari kelelahan kerja.

Perilaku *cyberloafing* dapat terjadi karena factor *burnout* serta diperkuat oleh perbedaan generasi kerja karyawan. Berbagai cara penerapan teknologi di tempat kerja dengan lintas perbedaan generasi mempunyai perbedaan yang signifikan (Hartijasti & Fathonah, 2014). Pengguna teknologi informasi di tempat kerja memiliki motivasi yang berbeda antar generasi. Misalnya, Generasi Baby Boom lebih menyukai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Hessenius,

2009); oleh karena itu, mereka lebih memilih untuk memutuskan koneksi *smartphone* mereka sepenuhnya dari pekerjaan saat mereka tidak berada di kantor. Di sisi lain, Gen X menuntut waktu yang sama untuk keluarga dan teman di luar dan di luar pekerjaan (Hessenius, 2009); oleh karena itu, mereka bersedia beralih antara mode profesional dan pribadi karena mereka adalah generasi komputer pertama. Lebih lanjut, Gen Y menekankan pada fleksibilitas pemisahan dan percaya bahwa bekerja harus menyenangkan dan berarti sesuatu (Hessenius, 2009); karenanya, mereka sering kali dalam mode profesional dan pribadi secara bersamaan. Selain itu, sebagian besar Gen Y mengintegrasikan penyelesaian tugas dengan tujuan pribadi selama jam kerja ((Hartijasti & Fathonah, 2014) untuk tetap terhubung dengan rekan kerja; Sedangkan *Baby Boomers* melakukan penyelesaian tugas selama jam kerja (Hartijasti & Fathonah, 2014).

Perusahaan harus menyadari bahwa terdapat perbedaan pola perilaku lintas generasi dan bagaimana tuntutan lingkungan kerja harus menyesuaikan perkembangan zaman berdasarkan perubahan generasi tersebut. Meski demikian, perbedaan generasi tak dapat sepenuhnya dinilai sebagai perbedaan mutlak, mengingat sekelompok generasi adalah juga produk dari generasi sebelumnya. Yang menjadi tantangan bagi para pemimpin adalah bagaimana seni untuk senantiasa meningkatkan engagement pegawainya dari segenap generasi, dengan mengenali karakteristik dan perbedaan mereka, mengingat bahwa setiap generasi adalah memberi kontribusi dan tiap generasi akan meneruskan tongkat estafet kepemimpinan bagi generasi selanjutnya.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis kedelapan adalah :

H<sub>8</sub> : *Work generation* memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*

### **2.3.9 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap *Cyberloafing* Dengan *Work Generation* Sebagai Variabel Moderator.**

Munculnya *cyberloafing* dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap organisasi (Ozler, 2012). Sikap karyawan meliputi kepuasan kerja, *prejudice*, dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan persepsi individu terhadap derajat hubungannya dengan organisasi tempat dia bekerja. Rogojan (2009) menemukan bahwa komitmen organisasional berkorelasi negatif dengan *workplace deviant behavior*. Komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yakni komponen *affective*, *continuance*, dan *normative*. Meskipun demikian tidak semua komponen komitmen organisasional bisa mendatangkan keuntungan bagi organisasi (Kirmizi and Deniz, 2009).

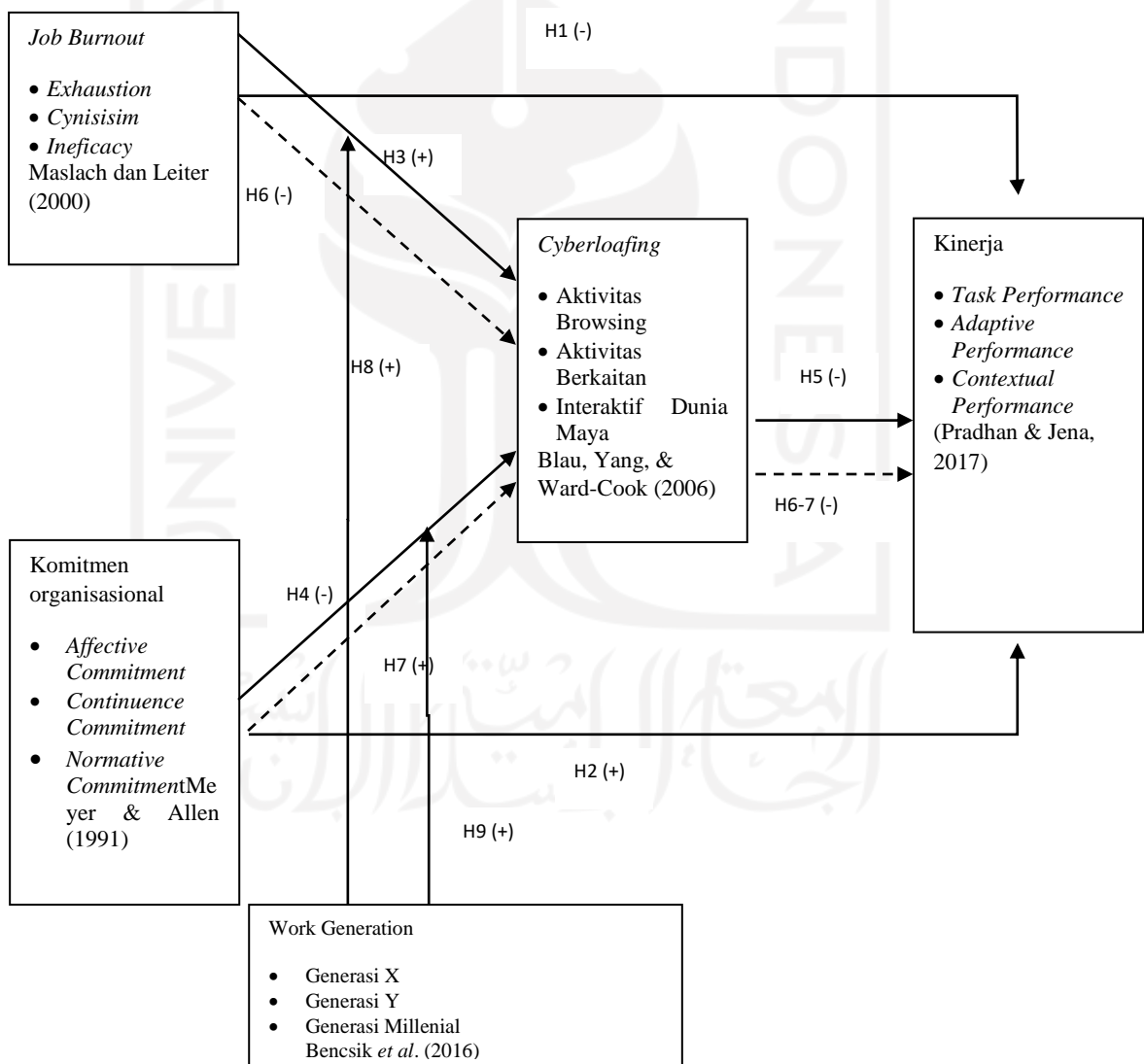
Perilaku *cyberloafing* dapat terjadi karena faktor komitmen organisasi serta diperkuat oleh perbedaan generasi kerja karyawan. Berbagai cara penerapan teknologi di tempat kerja dengan lintas perbedaan generasi mempunyai perbedaan yang signifikan (Hartijasti & Fathonah, 2014). Pengguna teknologi informasi di tempat kerja memiliki motivasi yang berbeda antar generasi. Misalnya, Generasi *Baby Boom* lebih menyukai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Hessenius, 2009); oleh karena itu, mereka lebih memilih untuk memutuskan koneksi *smartphone* mereka sepenuhnya dari pekerjaan saat mereka tidak berada di kantor. Di sisi lain, Gen X menuntut waktu yang sama untuk keluarga dan teman di luar dan di luar pekerjaan (Hessenius, 2009); oleh karena itu, mereka

bersedia beralih antara mode profesional dan pribadi karena mereka adalah generasi komputer pertama. Lebih lanjut, Gen Y menekankan pada fleksibilitas pemisahan dan percaya bahwa bekerja harus menyenangkan dan berarti sesuatu (Hessenius, 2009); karenanya, mereka sering kali dalam mode profesional dan pribadi secara bersamaan. Selain itu, sebagian besar Gen Y mengintegrasikan penyelesaian tugas dengan tujuan pribadi selama jam kerja (Hartijasti & Fathonah, 2014) untuk tetap terhubung dengan rekan kerja sedangkan *Baby Boomers* melakukan penyelesaian tugas selama jam kerja (Hartijasti & Fathonah, 2014). Untuk memperoleh peningkatan keterlekatan pegawai (employee engagement) pada Generasi Y adalah Peningkatan relasi (relationship) antara pegawai dengan atasan, melalui: pemberian informasi mengenai target kerja (tujuan kerja yang ingin dicapai) dengan rinci dan jelas kepada pegawai, memberikan bimbingan (teknis dan moral) mengenai pelaksanaan pekerjaan, dan membantu mencari solusi untuk mengatasi permasalahan yang pegawai hadapi ketika menyelesaikan pekerjaan; Peningkatan terhadap kesempatan untuk mengungkapkan pendapat (kebebasan untuk berekspresi); Peningkatan atas penggunaan teknologi dengan pelatihan dalam penggunaan teknologi tersebut yang akan mendorong kreativitas dan inovasi pegawai, selain itu penggunaan teknologi dapat mewujudkan lingkungan kerja yang aman dari kecelakaan kerja dan kejahatan criminal. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis kesembilan adalah :

H<sub>9</sub> : *Work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Sekaran dan bougie (2016) mengatakan bahwa kerangka pikir atau kerangka teoritis merupakan sebuah penelitian dan hipotesis yang akan dikembangkan untuk menguji apakah suatu teori valid atau tidak dan sebagai pondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Dari uraian penelitian-penelitian terdahulu dan teori-teori yang telah dijabarkan seperti di atas dapat diperjelas pada kerangka pikir berikut ini :



Ket : -----> : Jalur Mediasi      **Gambar 2.1 .Model Penelitian**



## 2.5 Hipotesis

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diduga logis antara dua atau lebih *variable* yang diekspresikan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis yang dapat dirumuskan dari kerangka penelitian yang digambarkan di atas dengan *job burnout*, komitmen organisasional, kinerja karyawan, *cyberloafing*, *work generation* sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh *negative job burnout* terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh positif *job burnout* terhadap *cyberloafing*

H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap *cyberloafing*

H<sub>5</sub> : Diduga terdapat pengaruh positif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

H<sub>6</sub> : Diduga *cyberloafing* memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan

H<sub>7</sub> : Diduga *cyberloafing* memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja

H<sub>8</sub> : Diduga *work generation* memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*

H<sub>9</sub> : Diduga *work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Creswell (2009) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai pengujian teori dengan merinci hipotesis tertentu dan mengumpulkan data pendukung atau menyangkal hipotesis-hipotesis tersebut. Data dapat dikumpulkan dengan menggunakan alat penilaian yang dirancang khusus untuk menilai perilaku, dan informasi dianalisis menggunakan teknik statistik.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta.

#### **3.3 Variabel penelitian**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel merupakan segala sesuatu yang berbeda dan bervariasi yang di dalamnya terdapat sebuah nilai, sedangkan nilai sendiri dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang sama atau pada waktu yang sama namun untuk objek atau orang yang berbeda. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Creswell (2009) menyatakan bahwa variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi suatu hasil, yang mana juga sering disebut sebagai variabel *treatment*, *manipulated*, *antecedent*, atau *variable predictor*.

Dalam penelitian ini variabel independen adalah *job burnout* (X1) dan komitmen organisasi (X2).

2. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), variabel *intervening* atau mediasi adalah variabel yang muncul saat variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan saat variabel dependen terasa pada variabel independen.. Variabel muncul pada situasi/ kondisi tertentu dan membantu/ menerangkan secara konseptual pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel perantara adalah *cyberloafing* (Z)
3. Menurut Creswell (2009) menyatakan bahwa variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel independen dan merupakan hasil atau akibat dari pengaruh variabel independen. Variabel dependen juga dikenal dengan nama *criterion*, *outcome*, dan *effect variables*. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja (Y)

### **3.3.1 Definisi Operasional, Parameter, dan Indikator Variabel**

#### ***a. Job Burnout***

Leiter & Maslach (1988) mengemukakan bahwa *burnout* didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rasa penurunan personal, prestasi, yang dapat terjadi pada individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas yang sama. Maslach & Jackson (1981) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi yang merupakan aspek dari *burnout* :

1. *Exhaustion* (Kelelahan)

Indicator-indikator dari dimensi ini adalah :

- a. Merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini
- b. Merasa putus asa dengan pekerjaan saat ini
- c. Merasa jenuh dengan pekerjaan saya saat ini
- d. Merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja

2. *Depersonalization/Cynicism*

Indicator-indikator dari dimensi ini adalah :

- a. Merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan
- b. Merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya
- c. Merasa disalahkan atas masalah yang terjadi
- d. Merasa diberikan perlakuan yang berbeda dengan karyawan lain
- e. Tidak selalu memperlakukan seseorang dengan baik
- f. Kejenuhan Menghadapi konsumen dan bekerja untuk mereka seharian penuh

3. *Inefficacy / reduce personal accomplishment*

Indicator-indikator dari dimensi ini adalah :

- a. Benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap konsumen
- b. Merasa karir saya tidak akan berubah
- c. Motivasi saya untuk berkeja saat ini sudah menurun
- d. Produktivitas kerja saya saat ini telah berkurang

## **b. Komitmen organisasi**

Menurut Meyer & Allen (1991) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dimensi-dimensi komitmen organisasi adalah sebagai berikut Meyer & Allen (1991) :

### **a. *Affective Commitment***

Indikator-indikator untuk *affective commitment*, mengacu pada :

- a. Senang berkarier sepanjang hidup dalam organisasi
- b. Masalah organisasi adalah masalah sendiri
- c. Memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi
- d. Terikat secara emosional dengan organisasi
- e. bagian dari keluarga organisasi

### **b. *Continuance Commitment***

Indikator-indikator *continuance commitment* adalah sebagai berikut:

- a. Tetap tinggal dengan organisasi adalah masalah kebutuhan bukan masalah keinginan
- b. Sulit untuk meninggalkan organisasi meskipun sangat menginginkannya
- c. Banyak hal yang akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi

- d. Terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi
- e. Tidak ada keinginan untuk bekerja ditempat lain
- f. Konsekuensi negatif untuk meninggalkan organisasi adalah kelangkaan alternatif pekerjaan lain

c. *Normative commitment*

Indicator-indikator *normative commitment* adalah sebagai berikut:

- a. Berkewajiban untuk tetap bersama atasan sekarang
- b. Tidak tepat untuk meninggalkan organisasi sekarang, sekalipun hal itu menguntungkan
- c. Merasa bersalah jika meninggalkan organisasi sekarang.
- d. Memberikan loyalitas terhadap organisasi
- e. Tidak akan meninggalkan organisasi sekarang karena mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap orang didalamnya

c. *Cyberloafing (Z)*

*Cyberloafing* dapat didefinisikan sebagai penggunaan pribadi beberapa teknologi TIK yang berbeda selama sesi kerja kecuali tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Wu *et al.*, 2018). Blau, Yang, & Ward-Cook (2006) mengemukakan dimensi-dimensi *cyberloafing* dapat diketahui sebagai berikut :

1. Aktivitas *browsing*

Indicator-indikator aktivitas *browsing* adalah sebagai berikut :

- a. Mengakses *website* atau investasi saham

- b. Mengakses *website entertainment* atau dunia hiburan
  - c. Mengakses *website* tentang berita yang sedang terjadi
  - d. *Download* tentang informasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
  - e. Melakukan *shopping online*
  - f. Mengakses *website* untuk orang dewasa (*website pornografi*)
2. Aktivitas berkaitan dengan *e-mail*

Indicator-indikator aktivitas *e-mail* adalah sebagai berikut :

- a. Mengirim *e-mail* pribadi selama jam kerja
  - b. Menerima *e-mail* pribadi selama jam kerja
3. Aktivitas berkaitan dengan interaktif dunia maya

Indicator-indikator aktivitas berkaitan dengan interaktif dunia maya adalah sebagai berikut :

- a. Penggunaan sosial media
- b. Aktif di sosial media
- c. Frekuensi menggunakan sosial media
- d. *Browsing* sosial media

#### **d. Kinerja (Y)**

Menurut Pradhan & Jena, (2017) Istilah "Kinerja Karyawan" menandakan prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait melalui mendapatkan pekerjaan yang berarti, profil yang terlibat, dan rekan kerja yang baik. Dimensi-dimensi dari variabel ini adalah (Pradhan & Jena, 2017):

## 1. *Task Performance*

*Task Performance* (Kinerja Tugas) meliputi kontribusi seseorang terhadap kinerja organisasi, mengacu pada tindakan yang merupakan bagian dari sistem penghargaan formal dan membahas persyaratan sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan

Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mempertahankan standar kerja yang tinggi
- b. Bekerja tanpa pengawasan
- c. Bersemangat dalam bekerja
- d. Menangani banyak tugas
- e. Ketepatan waktu
- f. Kepercayaan rekan kerja

## 2. *Adaptive Performance*

*Adaptive Performance* (Kinerja Adaptif) merupakan perilaku kinerja yang mencerminkan pandangan statis kinerja dan berfokus pada perilaku yang mencerminkan sejauh mana individu responsif terhadap perubahan kebutuhan tugas dan lingkungan kerja mereka. Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kecerdasan kolektif
- b. Pengelolaan perubahan sistem kerja
- c. Efektifitas menghadapi perubahan
- d. Saling pengertian dalam mencapai solusi
- e. Kesabaran terhadap kritik



- f. Fleksibilitas pekerjaan
- g. Kemampuan mengatasi perubahan organisasi

3. *Contextual performance*

*Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual) didefinisikan sebagai suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu mereka (karyawan) melakukan tugas secara efektif.

Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan bantuan kepada rekan kerja
  - b. Menyukai tanggung jawab tambahan
  - c. Simpati dan empati terhadap rekan kerja
  - d. Berpartisipasi dalam rapat pekerjaan
  - e. Memuji rekan kerja ketika bekerja secara baik
  - f. Kepuasan terhadap rekan kerja
  - g. Berbagi pengetahuan
  - h. Koordinasi
  - i. Membimbing kolega baru di luar pekerjaan
  - j. Efektifitas pengambilan keputusan
- e. *Work Generation*

Generasi Kerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai sekelompok orang yang didasarkan pada usia, lokasi umum dalam sejarah, pengalaman, dan pola pikir yang mengiringinya memiliki dampak yang signifikan terhadap cara bekerja atau tampilan kerja setiap generasi (Leong, 2012). Dalam penelitian ini

*work generation* diukur dengan menggunakan variabel *dummy*. Apabila responden termasuk generasi X diberi nilai 1, responden termasuk generasi Y diberi nilai 2, dan responden yang termasuk generasi Z diberi nilai 3.

Sementara cakupan diberikan kepada Generasi GI, Baby Boomers, Generasi X dan Milenial, perhatian yang jauh lebih besar diberikan kepada Milenial sebagai anggota angkatan kerja terbaru. Bab-bab berjudul Tinjauan Generasi; Milenial; Harapan dan Nilai Khusus Generasi; Membangun Hubungan dalam Tenaga Kerja; Kontrak Psikologis; Struktur Organisasi, Budaya dan Pelatihan; Rekrutmen dan Retensi; dan Gaya Manajerial.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Universitas Islam Indonesia.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi, terdiri dari beberapa elemen yang terpilih dari suatu populasi. Pengambilan sampel adalah suatu proses dalam memilih sejumlah elemen yang secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi. Teknik pengambilan sampel

menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah sebagai kumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi tersebut. Dengan demikian siapa saja yang dapat memberikan informasi baik secara tidak sengaja atau kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel, bila dilihat orang yang memberikan informasi-informasi tersebut cocok sebagai sumber data (Sekaran & Bougie, 2013). Pemilihan metode *convenience random sampling* dikarenakan metode ini cocok untuk menguji atau mencari ide-ide baru yang bersifat eksploratif.

### **3.5 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Data penelitian ini terdiri dari :

1. Data primer

Data yang dipergunakan berupa data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara riset atau penelitian lapangan. Untuk memperoleh data ini digunakan metode kuisioner. Dalam rangka untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penelitian, data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dimana pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti untuk mendukung data-data informasi melalui angket tersebut peneliti juga mengadakan wawancara langsung kepada responden.

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain, baik lisan maupun tulis. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya. Data sekunder merupakan data intern yang diperoleh dari organisasi berupa profil, sejarah dan tujuan organisasi didirikan.

### **3.5.2 Metode Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur variabel adalah menggunakan kuisioner. Kuisioner ini berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator-indikator variabel. Responden menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban dengan 4 kemungkinan yang tersedia, Maka bentuk penilaiannya sebagai berikut :

1. Jawaban SS (sangat setuju) diberi nilai 4
2. Jawaban S (setuju) diberi nilai 3
3. Jawaban TS (tidak setuju) diberi nilai 2
4. Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi nilai 1

### **3.6 Rancangan Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Ghozali (2016) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis*, dan *skewness*. Statistik deskriptif dapat memberikan gambaran terkait sebaran dan perilaku data sampel dan dapat menggambarkan data dengan informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Untuk mengetahui apakah hasil dari suatu penelitian diterima atau ditolak, diperlukan analisis terhadap hasil data yang telah diperoleh.

#### **3.6.2 Analisis Persamaan Struktural *Partial Least Square***

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2009) PLS (*Partial Least Square*) adalah: Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Selanjutnya Abdillah & Jogiyanto (2009) menyatakan analisis *Partial Least Squares* (PLS) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah menggunakan persamaan struktural sebagai berikut (Widarjono, 2010):

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + Z + e_2$$

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3M + b_4X_1M + b_5X_2M + e_3$$

Dimana :

$b$  = Koefisien regresi dari variabel X, Y, dan Z

X = *Job burnout* dan komitmen organisasi

Z = *Cyberloafing*

Y = Kinerja

M = *Work generations*

e = *Error*

### 3.6.2.1 Outer Model

*Outer model* sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

*Convergent validity* dari *measurement model* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Ghozali & Latan, 2012). Selanjutnya uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus >0,6 dan nilai *composite reliability* harus >0,7 (Ghozali & Latan, 2012).

### **3.6.2.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai  $R^2$  untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q-square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya (Ghozali & Latan, 2012)

*R-square* model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive*

*relvance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan (Ghozali & Latan, 2012).

### 3.6.2.3 Uji Hipotesis

Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table* atau nilai *pvalue*  $< 0,05$ , berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95 persen (*alpha 95 persen*) maka nilai *T-table* untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) adalah  $>1,96$ . Analisis PLS (*Partial Least Square*) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS versi 2.0.m3* yang dijalankan dengan media komputer.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *work generation* sebagai variabel moderator hubungan antara *job burnout* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: *cyberloafing* sebagai variabel *intervening*. Bab ini akan menguraikan hasil penelitian untuk menjawab permasalahan penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian yaitu sejumlah 118 karyawan Universitas Islam Indonesia Fakultas Bisnis dan Ekonomika dan Fakultas Psikologi Sosial Budaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang menjadi sampel penelitian melalui kuesioner. Hasil dari jawaban-jawaban dari para responden ini yang nantinya akan menjadi informasi untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan serta kepentingan pengujian hipotesis maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif yang meliputi penilaian responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dan analisis kuantitatif sebagai analisis yang menggunakan rumus dan teknik perhitungan untuk mengatasi masalah yang sedang diteliti. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model SEM PLS.

## 4.1 Uji Instrumen Penelitian

### 4.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*. Pengujian validitas di dalam penelitian ini dilakukan pada 30 responden dengan taraf nyata sebesar 0,05 atau 5%. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $sig \leq 0,05$ . Hasil uji validitas berdasarkan perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.1 :

**Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	Sig	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Job Burnout</i>	JB1	0.747	0.000	0.3061	Valid
	JB2	0.815	0.000	0.3061	Valid
	JB3	0.848	0.000	0.3061	Valid
	JB4	0.757	0.000	0.3061	Valid
	JB5	0.756	0.000	0.3061	Valid
	JB6	0.783	0.000	0.3061	Valid
	JB7	0.866	0.000	0.3061	Valid
	JB8	0.846	0.000	0.3061	Valid
	JB9	0.735	0.000	0.3061	Valid
	JB10	0.845	0.000	0.3061	Valid
	JB11	0.846	0.000	0.3061	Valid
	JB12	0.753	0.000	0.3061	Valid
	JB13	0.806	0.000	0.3061	Valid
	JB14	0.727	0.000	0.3061	Valid

Komitmen Organisasi	KO1	0.795	0.000	0.3061	Valid
	KO2	0.900	0.000	0.3061	Valid
	KO3	0.884	0.000	0.3061	Valid
	KO4	0.907	0.000	0.3061	Valid
	KO5	0.899	0.000	0.3061	Valid
	KO6	0.920	0.000	0.3061	Valid
	KO7	0.874	0.000	0.3061	Valid
	KO8	0.889	0.000	0.3061	Valid
	KO9	0.952	0.000	0.3061	Valid
	KO10	0.886	0.000	0.3061	Valid
	KO11	0.832	0.000	0.3061	Valid
	KO12	0.752	0.000	0.3061	Valid
	KO13	0.871	0.000	0.3061	Valid
	KO14	0.851	0.000	0.3061	Valid
	KO15	0.805	0.000	0.3061	Valid
	KO16	0.752	0.000	0.3061	Valid
	KO17	0.849	0.000	0.3061	Valid
<i>Cyberloafing</i>	CBL1	0.767	0.000	0.3061	Valid
	CBL2	0.814	0.000	0.3061	Valid
	CBL3	0.710	0.000	0.3061	Valid
	CBL4	0.817	0.000	0.3061	Valid
	CBL5	0.848	0.000	0.3061	Valid
	CBL6	0.845	0.000	0.3061	Valid
	CBL7	0.669	0.000	0.3061	Valid
	CBL8	0.636	0.000	0.3061	Valid
	CBL9	0.867	0.000	0.3061	Valid
	CBL10	0.630	0.000	0.3061	Valid
	CBL11	0.765	0.000	0.3061	Valid
	CBL12	0.864	0.000	0.3061	Valid

Kinerja	KINJ1	0.822	0.000	0.3061	Valid
	KINJ2	0.753	0.000	0.3061	Valid
	KINJ3	0.685	0.000	0.3061	Valid
	KINJ4	0.714	0.000	0.3061	Valid
	KINJ5	0.750	0.000	0.3061	Valid
	KINJ6	0.656	0.000	0.3061	Valid
	KINJ7	0.770	0.000	0.3061	Valid
	KINJ8	0.846	0.000	0.3061	Valid
	KINJ9	0.825	0.000	0.3061	Valid
	KINJ10	0.463	0.010	0.3061	Valid
	KINJ11	0.569	0.001	0.3061	Valid
	KINJ12	0.661	0.000	0.3061	Valid
	KINJ13	0.750	0.000	0.3061	Valid
	KINJ14	0.799	0.000	0.3061	Valid
	KINJ15	0.752	0.000	0.3061	Valid
	KINJ16	0.646	0.000	0.3061	Valid
	KINJ17	0.742	0.000	0.3061	Valid
	KINJ18	0.846	0.000	0.3061	Valid
	KINJ19	0.881	0.000	0.3061	Valid
	KINJ20	0.614	0.000	0.3061	Valid
	KINJ21	0.676	0.000	0.3061	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, diperoleh nilai  $r_{hitung}$  dari semua item kuesioner variabel penelitian yaitu *job burnout*, Komitmen Organisasi, *cyberloafing* dan kinerja menunjukkan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  atau  $sig \leq 0,05$ . Sehingga kuesioner dari variabel-variabel *job burnout*, komitmen

organisasi, *cyberloafing* dan kinerja valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *cronbach's alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *cronbach's coefficient alpha* lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *cronbachs coefficient alpha* lebih kecil 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliable*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 :

**Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Job Burnout</i>	0.955	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.976	Reliabel
<i>Cyberloafing</i>	0.936	Reliabel
Kinerja	0.952	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, diketahui nilai *alpha cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan nilai lebih besar dari nilai 0,6. Dengan

demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian yaitu *job burnout*, komitmen organisasi, *cyberloafing* dan kinerja reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel *job burnout*, komitmen organisasi, *cyberloafing* dan kinerja reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 4.2 Analisis Statistik Deskriptif

### 4.2.1 Deskriptif Identitas Responden

Deskripsi identitas responden penelitian yaitu sejumlah 118 karyawan Universitas Islam Indonesia Fakultas Bisnis dan Ekonomika dan Fakultas Psikologi Sosial Budaya secara lengkap adalah sebagai berikut :

#### a. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada Tabel 4.3

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
20-30 tahun	25	21,2
31-40 tahun	35	29,7
41-50 tahun	44	37,3
Lebih dari 50 tahun	14	11,9
<b>Jumlah</b>	118	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel dapat diketahui dari 118 responden yang mempunyai usia antara 20-30 tahun sebanyak 25 orang (21.2 persen), berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 35 orang (29.7 persen), berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 44 orang (37.3 persen), berusia diatas 50 tahun sebanyak 14 orang (11.9 persen). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas adalah berusia 41 – 50 tahun.

b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 118 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada Tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	78	66,1
Perempuan	40	33,9
<b>Jumlah</b>	118	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 78 orang (66.1 persen), sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 40 orang (33.9 persen). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan didominasi oleh laki-laki.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner responden diperoleh data tentang Pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat di lihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Formal	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
SMU	34	28,8
Diploma	32	27,1
S1	40	33,9
S2	12	10,2
<b>Jumlah</b>	118	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui dengan pendidikan formal SMU sebanyak 34 orang (28.8 persen), pendidikan formal Sarjana Diploma sebanyak 32 orang (27.1 persen), pendidikan formal Sarjana sebanyak 40 orang (33.9 persen), sedangkan untuk responden dengan pendidikan formal S2 sebanyak 12 orang (10.2 persen). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah pendidikan formal Sarjana S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan diperoleh data tentang masa kerja karyawan. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dapat di lihat pada Tabel 4.6



**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase (%)
Kurang dari 5 tahun	17	14,4
6 sampai dengan 10 tahun	36	30,5
Di atas 10 tahun	65	55,1
<b>Jumlah</b>	118	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 17 responden (14.4%). Masa kerja 6-10 tahun sebanyak 36 responden (30.5%) dan diatas 10 tahun sebanyak 65 responden (55.1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan masa kerja diatas 10 tahun.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan dari *job burnout*, komitmen organisasi, *cyberloafing* dan kinerja yang terdiri dari beberapa item-item pernyataan dengan skala Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju dan Sangat Setuju. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut :

$$\frac{B_{Max}-B_{Min}}{Kl} = I$$

I : Interval

BMax : Rentang Tertinggi

BMin : Rentang Terendah

Kl : Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = \frac{4 - 1}{4}$$

$$\text{Interval} = 0,75$$

Kemudian penilaian variabel dihitung berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap variabel, selanjutnya diskor dengan interval sebagai-berikut :

1. Interval 1.00 s/d 1.75 kategori Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah
2. Interval >1.75 s/d 2.50 kategori Tidak Setuju / Rendah
3. Interval >2.50 s/d 3.25 kategori Setuju / Tinggi
4. Interval >3.25 s/d 4.00 kategori Sangat Setuju / Sangat Tinggi

### 1. *Job Burnout*

Menurut Kreitner & Kinicki (2014) *job burnout* adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya. Dari beberapa pengertian *job burnout* oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *job burnout* merupakan suatu sindrom kelelahan emosional, sikap negatif dan *sinisme*, evaluasi negatif terhadap diri sendiri dan penurunan personal termasuk

prestasi pada pekerja, hal tersebut timbul akibat paparan stresor yang berkepanjangan di dalam pekerjaan. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel *job burnout* dapat dilihat pada Tabel 4.7

**Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Job Burnout***

No item	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya merasa lelah secara emosional dengan pekerjaan saat ini	3,14	Tinggi
2	Saya merasa lelah dengan rutinitas pekerjaan sehari hari	2,98	Tinggi
3	Saya merasa lelah untuk memulai pekerjaan dan berkeja pada hari-hari lainnya	2,86	Tinggi
4	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari melelahkan bagi saya	2,85	Tinggi
5	Saya merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan	2,90	Tinggi
6	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan	2,69	Tinggi
7	Saya merasa saya bekerja terlalu keras pada pekerjaan saya	2,75	Tinggi
8	Saya merasa diberikan perlakuan yang berbeda dengan karyawan lain	2,75	Tinggi
9	Saya merasa tidak berarti dan berada diujung karir	2,77	Tinggi
10	Saya mengalami kejenuhan menghadapi mahasiswa dan bekerja untuk mereka seharian penuh	2,77	Tinggi
11	Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap konsumen	2,67	Tinggi

12	Saya merasa karir saya tidak akan berubah	2,51	Tinggi
13	Motivasi saya untuk berkeja saat ini sudah menurun	2,64	Tinggi
14	Saya merasa produktivitas kerja saya saat ini telah berkurang	2,58	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		2,78	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 nilai rata-rata variabel *job burnout* sebesar 2,78 sehingga masuk kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa responden secara umum memberikan jawaban yang tinggi terhadap seluruh indikator dari variabel *job burnout*. *Job burnout* dapat disebabkan oleh karakteristik individu (baik dilihat dari segi demografi ataupun kepribadian), lingkungan kerja, beban kerja yang berlebihan, konflik nilai dan peran, kurangnya kontrol, sistem imbalan yang tidak memadai, terganggunya sistem komunikasi dalam pekerjaan dan hilangnya keadilan. *Burnout* dapat dikarenakan karyawan merasa jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuan dia. Tentunya karyawan akan berusaha untuk mengatasi stres mereka.

## 2. Komitmen Organisasi

Menurut Meyer & Allen (1991) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berikut distribusi jawaban

responden terhadap variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel

4.8

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi**

<b>No item</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Kategori</b>
1	Saya senang sepanjang hidup berkarier dalam organisasi.	3,15	Tinggi
2	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.	2,95	Tinggi
3	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi.	2,90	Tinggi
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi.	2,93	Tinggi
5	Organisasi ini memiliki banyak arti bagi pribadi saya.	2,96	Tinggi
6	Manajemen tingkat atas memberikan pengaruh untuk menggunakan Internet di tempat kerja untuk tujuan non-kerja	2,87	Tinggi
7	Tetap tinggal dengan organisasi adalah masalah kebutuhan bukan masalah keinginan.	2,85	Tinggi
8	Sulit untuk meninggalkan organisasi meskipun sangat menginginkannya	2,91	Tinggi
9	Banyak hal yang akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi.	2,73	Tinggi
10	Terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi.	2,82	Tinggi
11	Salah satu konsekuensi negatif dari meninggalkan pekerjaan saya di UII adalah	2,72	Tinggi

	kelangkaan tersedianya alternatif pekerjaan di tempat lain.		
12	Salah satu alasan utama saya terus bekerja di UII adalah karena jika keluar akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar.	2,83	Tinggi
13	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bersama UII.	2,72	Tinggi
14	Meskipun akan menguntungkan saya ,saya merasa tidak benar untuk meninggalkan UII	2,88	Tinggi
15	Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan UII saat ini.	2,76	Tinggi
16	UII layak mendapatkan loyalitas saya	2,86	Tinggi
17	Saya tidak akan meninggalkan UII saat ini karena rasa tanggung jawab yang saya miliki terhadap UII.	2,73	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		2.86	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dinyatakan variabel komitmen organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 2.86 yang berada dalam kategori tinggi. Komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan pada sikap karyawan atau kekuatan organisasi dalam mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan di

lembaga tempatnya bekerja. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan komitmen pada karyawan adalah dengan memberikan perlakuan secara adil terhadap semua karyawan. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, apabila komitmen organisasional baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada: 1) karyawan; misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi; (2) Organisasi; pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab

### 3. *Cyberloafing*

*Cyberloafing* dapat didefinisikan sebagai penggunaan pribadi beberapa teknologi TIK yang berbeda selama sesi kerja kecuali tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Wu et al., 2018). Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel *Cyberloafin* dapat dilihat pada Tabel 4.9

**Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Cyberloafing***

No item	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya mengakses <i>website</i> terkait <i>olahraga</i> pada saat saya sedang bekerja	3,05	Tinggi

2	Saya mengakses <i>website entertainment</i> atau dunia hiburan pada saat bekerja	3,02	Tinggi
3	Saya mengakses <i>website</i> terkait berita yang sedang terjadi pada saat saya sedang bekerja	3,14	Tinggi
4	Saya melakukan <i>download</i> informasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saya	3,08	Tinggi
5	Saya melakukan <i>shopping online</i> ketika saya sedang bekerja	3,02	Tinggi
6	Saya mengakses <i>website</i> untuk orang dewasa ( <i>website pornografi</i> ).	3,00	Tinggi
7	Saya mengirimkan <i>e-mail</i> pribadi selama jam kerja.	2,90	Tinggi
8	Saya menerima <i>e-mail</i> pribadi selama jam kerja	2,98	Tinggi
9	Saya menggunakan media sosial pada saat sedang bekerja	2,96	Tinggi
10	Saya adalah orang yang aktif di media sosial	2,95	Tinggi
11	Saya sering menggunakan media sosial dalam sehari	3,05	Tinggi
12	Saya melakukan jelajah atau browsing di media sosial	2,98	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		3,01	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dinyatakan variabel *cyberloafing* memiliki skor rata-rata sebesar 3,01 yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa responden secara umum memberikan jawaban yang tinggi terhadap seluruh indikator dari variabel munculnya



*cyberloafing* dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap organisasi (Ozler, 2012). Sikap karyawan meliputi kepuasan kerja, *prejudice*, dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan persepsi individu terhadap derajat hubungannya dengan organisasi tempat dia bekerja. Rogojan (2009) menemukan bahwa komitmen organisasional berkorelasi negatif dengan *workplace deviant behavior*. Komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yakni komponen *affective*, *continuance*, dan *normative*. Meskipun demikian tidak semua komponen komitmen organisasional bias mendatangkan keuntungan bagi organisasi (Kirmizi and Deniz, 2009). Perilaku *cyberloafing* dapat terjadi karena faktor komitmen organisasi serta diperkuat oleh perbedaan generasi kerja karyawan. Berbagai cara penerapan teknologi di tempat kerja dengan lintas perbedaan generasi mempunyai perbedaan yang signifikan (Hartijasti & Fathonah, 2014). Pengguna teknologi informasi di tempat kerja memiliki motivasi yang berbeda antar generasi

#### **4. Kinerja**

Menurut Pradhan & Jena, (2017) Istilah "Kinerja Karyawan" menandakan prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait melalui mendapatkan pekerjaan yang berarti, profil yang terlibat, dan rekan kerja yang baik. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.10

**Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja**

No item	Item Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya terbiasa menjaga standar kerja yang tinggi	3,12	Tinggi
2	Saya mampu menangani tugas saya tanpa melibatkan banyak pengawasan	2,97	Tinggi
3	Saya sangat berantusias dengan pekerjaan saya	2,86	Tinggi
4	Saya tau bahwa saya dapat menangani banyak tugas	2,91	Tinggi
5	Saya terbiasa menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	2,90	Tinggi
6	Rekan-rekan saya percaya bahwa saya adalah orang yang berkinerja tinggi di organisasi saya	2,85	Tinggi
7	Saya mampu mengelola perubahan-perubahan system pekerjaan	3,09	Tinggi
8	Saya mampu melakukan perubahan di pekerjaan saya dengan baik saat kapanpun situasi membutuhkan .	2,94	Tinggi
9	Saya selalu percaya bahwa saling memahami dapat mengarah pada solusi yang layak di UII.	2,92	Tinggi
10	Saya terbiasa kehilangan kesabaran ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya	2,92	Tinggi
11	Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan saya	2,94	Tinggi
12	Saya terbiasa memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika membutuhkan.	2,87	Tinggi
13	Saya menyukai tanggung jawab tambahan	2,85	Tinggi

14	Saya selalu simpati dan empati terhadap rekan kerja saya ketika mereka bermasalah	2,86	Tinggi
15	Saya secara aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok atau rapat kerja	2,88	Tinggi
16	Saya terbiasa memuji rekan kerja saya atas kerja baik mereka.	2,94	Tinggi
17	Saya memperoleh kepuasan yang besar dengan membimbing rekan kerja di UII	2,84	Tinggi
18	Saya terbiasa berbagi pengetahuan dan ide-ide dengan para anggota tim saya	2,97	Tinggi
19	Saya terbiasa menjaga koordinasi yang baik antar para karyawan	2,98	Tinggi
20	Saya terbiasa membimbing kolega yang baru meski di luar diskripsi pekerjaan saya	2,96	Tinggi
21	Saya berkomunikasi secara efektif dengan kolega saya untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan	2,86	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		2.92	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dinyatakan variabel kinerja memiliki skor rata-rata sebesar 2.92 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa responden secara umum memberikan jawaban yang tinggi terhadap indikator dari variabel kinerja. Prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait melalui mendapatkan pekerjaan yang berarti, profil yang terlibat, dan rekan kerja yang baik. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu

organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

#### 4.3 Analisis Inferensial

Penelitian ini, analisis data menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*, dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). Menurut Wiyono (2011), PLS adalah salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar (Wiyono, 2011). PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada/tidaknya hubungan antar variabel laten. Menurut Ghozali (2008) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten secara *linear aggregates* dari indikator-indikatornya. Estimasi parameter yang didapat melalui PLS dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori (Ghozali, 2008).

Kategori pertama adalah *weight estimate*, digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua adalah merefleksikan *path estimate* yang menghubungkan variabel laten dan antara variabel dengan blok indikatornya. Kategori ketiga adalah berkaitan dengan rata-rata (*means*) dan *location*

*parameters* untuk indikator dan variabel laten. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2008). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

#### **4.3.1 Menilai Outer Model atau Measurement Model**

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan PLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

##### **1) *Convergent validity***

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Ghozali (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,50.

## 2) *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya.

Hasil pengolahan analisis data untuk menilai *outer model Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* dengan menggunakan PLS dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11. Nilai *Convergent* dan *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)**

	Cyber_L	GK*JB	GK*KO	Job_B		Kinerja	Kom_Org
<b>Cbl1</b>	<b>0,507716</b>	0,018991	0,024843	0,218728	<b>Cbl1</b>	0,342743	0,255525
<b>Cbl10</b>	<b>0,589329</b>	0,058871	0,062685	0,364575	<b>Cbl10</b>	0,344469	0,375486
<b>Cbl11</b>	<b>0,674998</b>	0,022503	0,015436	0,430465	<b>Cbl11</b>	0,408017	0,320353
<b>Cbl12</b>	<b>0,866339</b>	0,020622	0,055621	0,545111	<b>Cbl12</b>	0,673592	0,563037
<b>Cbl2</b>	<b>0,554621</b>	-0,086041	-0,066063	0,235095	<b>Cbl2</b>	0,338307	0,222677
<b>Cbl3</b>	<b>0,669224</b>	0,009159	0,066295	0,336548	<b>Cbl3</b>	0,523398	0,407940
<b>Cbl4</b>	<b>0,794766</b>	0,009555	0,024910	0,458470	<b>Cbl4</b>	0,526909	0,445094
<b>Cbl5</b>	<b>0,856503</b>	-0,022153	0,022189	0,525961	<b>Cbl5</b>	0,668657	0,572229
<b>Cbl6</b>	<b>0,748350</b>	0,077748	0,092233	0,437708	<b>Cbl6</b>	0,466801	0,418619
<b>Cbl7</b>	<b>0,591642</b>	0,061279	0,065276	0,347054	<b>Cbl7</b>	0,365398	0,355159
<b>Cbl8</b>	<b>0,595661</b>	-0,042229	-0,033590	0,334949	<b>Cbl8</b>	0,325676	0,266812
<b>Cbl9</b>	<b>0,859563</b>	0,011964	0,025572	0,534477	<b>Cbl9</b>	0,645847	0,514188

<b>GKJB</b>	0,018458	<b>1,000000</b>	0,919749	0,223188	<b>GKJB</b>	0,084348	0,025696
<b>GKKO</b>	0,046595	0,919749	<b>1,000000</b>	0,073503	<b>GKKO</b>	0,130435	0,260766
<b>JB1</b>	0,301154	0,147529	0,100022	<b>0,548757</b>	<b>JB1</b>	0,271188	0,337176
<b>JB10</b>	0,382685	0,183005	-0,020077	<b>0,719348</b>	<b>JB10</b>	0,195820	0,047191
<b>JB11</b>	0,260295	0,144490	-0,007070	<b>0,612732</b>	<b>JB11</b>	0,098893	0,123269
<b>JB12</b>	0,201149	0,167462	0,004282	<b>0,607450</b>	<b>JB12</b>	0,194691	0,076407
<b>JB13</b>	0,479612	0,152542	0,062229	<b>0,712509</b>	<b>JB13</b>	0,521610	0,331010
<b>JB14</b>	0,360362	0,136606	0,054860	<b>0,611126</b>	<b>JB14</b>	0,269491	0,316109
<b>JB2</b>	0,376000	0,069198	0,008130	<b>0,690675</b>	<b>JB2</b>	0,341135	0,333925
<b>JB3</b>	0,382444	0,204918	0,133738	<b>0,638198</b>	<b>JB3</b>	0,452244	0,310861
<b>JB4</b>	0,488208	0,298785	0,233030	<b>0,703596</b>	<b>JB4</b>	0,380411	0,378452
<b>JB6</b>	0,371033	0,204876	0,131093	<b>0,632837</b>	<b>JB6</b>	0,317001	0,302912
<b>JB7</b>	0,396777	0,188513	0,071367	<b>0,777948</b>	<b>JB7</b>	0,343840	0,323552
<b>JB8</b>	0,231231	0,077492	-0,040450	<b>0,600250</b>	<b>JB8</b>	0,191427	0,116222
<b>JB9</b>	0,486178	-0,031799	-0,152692	<b>0,657203</b>	<b>JB9</b>	0,538408	0,172355
<b>KO1</b>	0,574025	0,083656	0,225932	0,314004	<b>KO1</b>	0,495199	<b>0,682909</b>
<b>KO10</b>	0,425050	0,015999	0,199667	0,328539	<b>KO10</b>	0,327847	<b>0,748233</b>
<b>KO11</b>	0,316447	0,198842	0,357918	0,333259	<b>KO11</b>	0,349652	<b>0,698605</b>
<b>KO12</b>	0,480032	-0,012603	0,154260	0,275554	<b>KO12</b>	0,429545	<b>0,717862</b>
<b>KO13</b>	0,521568	0,052338	0,218006	0,329103	<b>KO13</b>	0,506295	<b>0,821291</b>
<b>KO14</b>	0,300939	-0,020067	0,173623	0,209992	<b>KO14</b>	0,287410	<b>0,687998</b>
<b>KO15</b>	0,315756	0,148743	0,318411	0,345601	<b>KO15</b>	0,342428	<b>0,711800</b>
<b>KO16</b>	0,453934	0,029124	0,193107	0,255804	<b>KO16</b>	0,455393	<b>0,711938</b>
<b>KO17</b>	0,513385	0,077339	0,232557	0,344834	<b>KO17</b>	0,514000	<b>0,817836</b>
<b>KO2</b>	0,511273	-0,104576	0,075698	0,368237	<b>KO2</b>	0,409126	<b>0,786298</b>

<b>KO3</b>	0,487183	-0,042676	0,159081	0,322733	<b>KO3</b>	0,407244	<b>0,839753</b>
<b>KO4</b>	0,446966	-0,023066	0,181447	0,290069	<b>KO4</b>	0,396044	<b>0,845937</b>
<b>KO5</b>	0,350213	0,004336	0,218206	0,248044	<b>KO5</b>	0,396511	<b>0,788576</b>
<b>KO6</b>	0,479260	-0,023656	0,156809	0,370398	<b>KO6</b>	0,400841	<b>0,782707</b>
<b>KO7</b>	0,412742	0,020068	0,197398	0,315899	<b>KO7</b>	0,452896	<b>0,736628</b>
<b>KO8</b>	0,444574	-0,022880	0,190211	0,210893	<b>KO8</b>	0,496755	<b>0,802594</b>
<b>KO9</b>	0,396333	-0,005047	0,213751	0,289906	<b>KO9</b>	0,466306	<b>0,839145</b>
<b>Kinj1</b>	0,497807	0,032619	0,098070	0,414048	<b>Kinj1</b>	<b>0,653216</b>	0,462386
<b>Kinj11</b>	0,229625	0,005187	-0,012673	0,329141	<b>Kinj11</b>	<b>0,530531</b>	0,192161
<b>Kinj12</b>	0,481524	0,039522	0,065126	0,386801	<b>Kinj12</b>	<b>0,632232</b>	0,391698
<b>Kinj13</b>	0,486284	0,164946	0,206455	0,323807	<b>Kinj13</b>	<b>0,697271</b>	0,399227
<b>Kinj14</b>	0,421886	-0,003929	0,082380	0,198767	<b>Kinj14</b>	<b>0,641934</b>	0,470869
<b>Kinj15</b>	0,367085	0,035391	0,011309	0,384255	<b>Kinj15</b>	<b>0,594612</b>	0,309112
<b>Kinj16</b>	0,444063	0,143390	0,182339	0,325157	<b>Kinj16</b>	<b>0,695359</b>	0,368026
<b>Kinj17</b>	0,448359	0,057838	0,101089	0,320374	<b>Kinj17</b>	<b>0,687114</b>	0,365050
<b>Kinj18</b>	0,528965	0,019436	0,075742	0,304890	<b>Kinj18</b>	<b>0,740544</b>	0,467817
<b>Kinj19</b>	0,292233	0,003501	0,056869	0,204572	<b>Kinj19</b>	<b>0,576587</b>	0,344121
<b>Kinj2</b>	0,585608	0,038287	0,074826	0,432946	<b>Kinj2</b>	<b>0,711840</b>	0,383101
<b>Kinj20</b>	0,425265	0,116953	0,161620	0,336394	<b>Kinj20</b>	<b>0,691683</b>	0,391936
<b>Kinj21</b>	0,503746	0,060937	0,097222	0,312042	<b>Kinj21</b>	<b>0,667747</b>	0,337745
<b>Kinj3</b>	0,535641	0,050705	0,043102	0,446195	<b>Kinj3</b>	<b>0,660049</b>	0,366959
<b>Kinj4</b>	0,474774	0,084981	0,080888	0,445852	<b>Kinj4</b>	<b>0,654094</b>	0,339532
<b>Kinj5</b>	0,522902	0,115715	0,126991	0,432353	<b>Kinj5</b>	<b>0,722036</b>	0,343877
<b>Kinj6</b>	0,414644	0,005105	0,020976	0,313616	<b>Kinj6</b>	<b>0,644533</b>	0,295473
<b>Kinj7</b>	0,454999	-0,056636	0,008737	0,351192	<b>Kinj7</b>	<b>0,630683</b>	0,422374



<b>Kinj8</b>	0,530053	0,103811	0,140201	0,420959	<b>Kinj8</b>	<b>0,774374</b>	0,415338
<b>Kinj9</b>	0,376989	0,063459	0,045165	0,305099	<b>Kinj9</b>	<b>0,622228</b>	0,227340

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data untuk menilai *outer model Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* dengan menggunakan PLS pada Tabel 4.11, nilai *outer model* atau korelasi antara indikator dengan variabel pada penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruhnya memiliki nilai loading factor diatas 0,50.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

### 3) **Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)**

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari *Composite Reliability* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada Tabel 4.12 disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

**Tabel 4.12. Composite Reliability dan Average Variance Extracted**

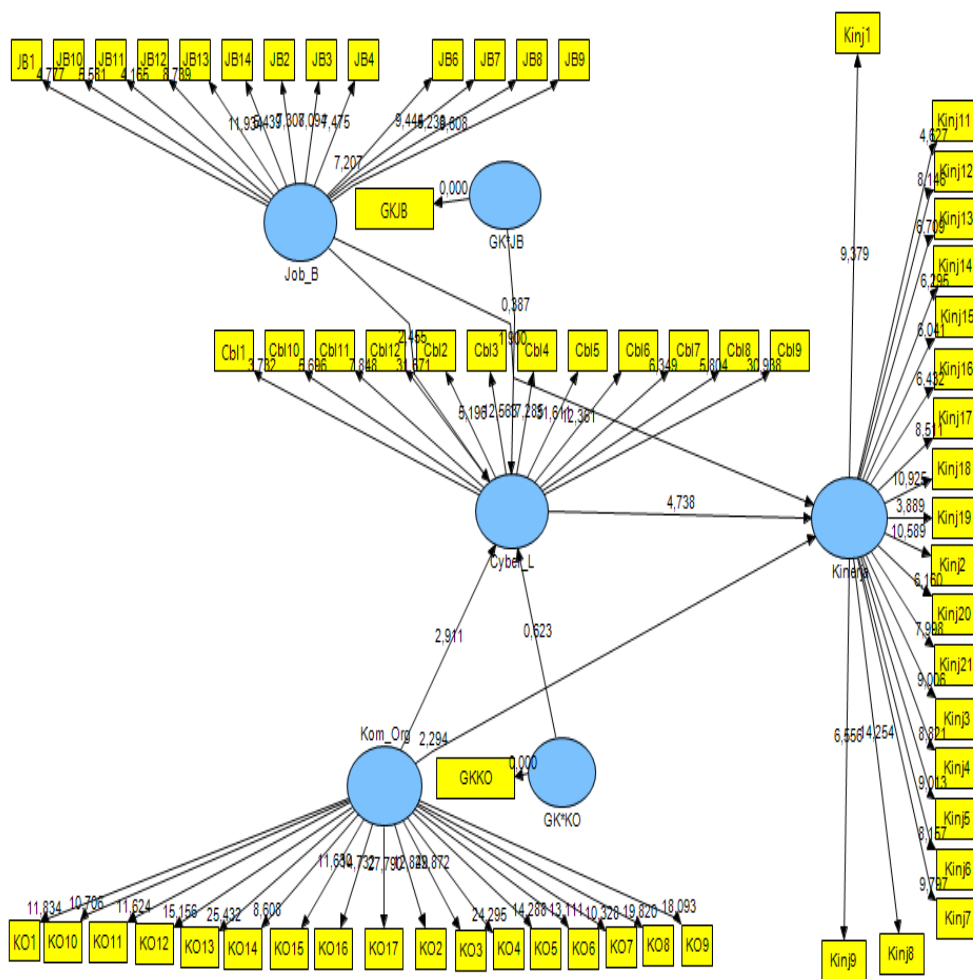
<b>Variabel</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>	<b>Composite Reliability</b>
<i>Job Burnout</i>	0,532420	0,907587
Komitmen Organisasi	0,589665	0,960477
<i>Cyberloafing</i>	0,594641	0,919249
Kinerja	0,540604	0,939910

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

#### **4.3.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Sumber: Data primer diolah, 2022

**Gambar 4.1** Model Struktural

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Tabel 4.13 menunjukkan hasil *estimasi R-square*

**Tabel 4.13. Nilai R-Square**

Variabel	R Square
<i>Cyberloafing</i>	0,498412
Kinerja	0,537414

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.13 ini menunjukkan nilai *R-square* konstruk *cyberloafing* sebesar 0,498412 dan konstruk kinerja sebesar 0,537414. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel *cyberloafing* memiliki nilai *R-square* sebesar 0,498412 yang berarti 49,8% variance variabel independen mampu dijelaskan oleh variabel *cyberloafing* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel kinerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,537414 yang berarti 53,7% variance variabel independen mampu dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Evaluasi model konstruk selanjutnya dilakukan dengan menghitung *Q-square predictive relevance* sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_{\text{Cyberloafing}}^2) (1 - R_{\text{Kinerja}}^2)$$

$$= 1 - (1 - 0,498412) (1 - 0,537414)$$

$$= 0,76798$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai  $Q^2$  mendekati nilai 1 sehingga dapat dinyatakan model struktural fit dengan data.

### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 4.14 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

**Tabel 4.14. Result For Inner Weights**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	Standard Error	T Statistics
Cyber_L -> Kinerja	0,466409	0,466159	0,098430	0,098430	4,738478
GK*JB -> Cyber_L	0,168469	0,169691	0,435688	0,435688	0,386673
Cyber_L *JB -> Kinerja	0,078575	0,066873	0,211742	0,211742	0,371090
GK*KO -> Cyber_L	-0,266352	-0,259508	0,427638	0,427638	0,622844
Cyber_L *KO -> Kinerja	-0,124229	-0,108358	0,205922	0,205922	0,603282
Job_B -> Cyber_L	0,367674	0,380349	0,149746	0,149746	2,455323
Job_B -> Kinerja	0,345777	0,382868	0,100596	0,100596	3,437275
Kom_Org -> Cyber_L	0,502261	0,503679	0,172558	0,172558	2,910679
Kom_Org -> Kinerja	0,450720	0,441783	0,121639	0,121639	3,705381

Sumber: Data primer diolah, 2022

#### 1. Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : b_1 = 0$  Tidak ada pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_1 < 0$  Terdapat pengaruh negative *job burnout* terhadap kinerja

karyawan

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, hubungan variabel *job burnout* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,382868 dengan nilai t sebesar 3,437275. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh *negative job burnout* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

$H_0 : b_2 = 0$  Tidak ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

$H_2 : b_2 > 0$  terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, hubungan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,441783 dengan nilai t sebesar 3,705381. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima

## **3. Pengaruh Job Burnout Terhadap Cyberloafing.**

$H_0 : b_3 = 0$  Tidak ada pengaruh *job burnout* terhadap *cyberloafing*.

$H_3 : b_3 > 0$  Terdapat pengaruh positif *job burnout* terhadap *cyberloafing*

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, hubungan variabel *job burnout* terhadap *cyberloafing* menunjukkan nilai

koefisien jalur sebesar 0,380349 dengan nilai t sebesar 2,455323. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif *job burnout* terhadap *cyberloafing*. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Cyberloafing*.**

$H_0 : b_4 = 0$  Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Cyberloafing*.

$H_4 : b_4 < 0$  Terdapat pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap *Cyberloafing*

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, hubungan variabel komitmen organisasi terhadap *cyberloafing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,503679 dengan nilai t sebesar 2,910679. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa Terdapat pengaruh *negative* komitmen organisasi terhadap *cyberloafing*. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

#### **5. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan.**

$H_0 : b_5 = 0$  Tidak ada pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

$H_5 : b_5 > 0$  Terdapat pengaruh positif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, hubungan variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,466159 dengan nilai t sebesar 4,738478. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa Terdapat

pengaruh positif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima.

**6. *Cyberloafing* memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan.**

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, *cyberloafing* memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,066873 dengan nilai t sebesar 0,371090. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa *cyberloafing* tidak memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti Hipotesis 6 tidak diterima.

**7. *Cyberloafing* memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.**

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, *cyberloafing* memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,108358 dengan nilai t sebesar 0,603282. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa *cyberloafing* tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 7 tidak diterima.

**8. *Work generation* memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*.**



Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, *work generation* memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,169691 dengan nilai t sebesar 0,386673. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa *work generation* tidak memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*. Hal ini berarti Hipotesis 8 tidak diterima

**9. *Work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*.**

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, *work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,259508 dengan nilai t sebesar 0,622844. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa *work generation* tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*. Hal ini berarti Hipotesis 9 tidak diterima

#### **4.4 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan.**

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, hubungan variabel *job burnout* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,382868 dengan nilai t sebesar 3,437275. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti

bahwa Terdapat pengaruh *negative job burnout* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. *Burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari *interpersonal stressors* dalam pekerjaan. *Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal (Yeni, 2012).

Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Torrente *et al.*, 2012). Pekerja mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada meerkat. *Burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, hubungan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,441783 dengan nilai t sebesar

3,705381. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima. Salah satu tugas utama manager adalah memotivasi para personel perusahaan agar memiliki kinerja yang tinggi. Manager yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kinerja yang tinggi serta pertanggung jawaban perusahaan yang lebih baik. Memahami dimensi-dimensi yang relevan dengan motivasi personel akan menjadi sumber informasi yang berharga bagi siapa saja yang berkecukupan dengan kinerja perusahaan, begitu juga halnya dengan kemampuan untuk membuat penilaian obyektif tentang apa yang diinginkan personel dari pekerjaan mereka. Hal ini berguna untuk merumuskan kebijakan personal, perencanaan startegis maupun untuk merekayasa ulang proses guna mencapai tujuan produktivitas dan efisiensi.

Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, apabila komitmen organisasional baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada: 1) karyawan; misalnya terhadap perkembangan kinerja dan *karier* karyawan di organisasi; (2) Organisasi; pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya

keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan-karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Komitmen kontinuitas menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuitas sejalan dengan pendapat yaitu bahwa komitmen kontinuitas adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuitas ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja pada pemimpinnya. Perasaan ini timbul karena telah mendapat keuntungan dari pemimpin, seperti pembayaran biaya kuliah atau pelatihan keterampilan khusus. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi dikarenakan mereka merasa memang seharusnya karyawan untuk tetap berada di dalam suatu perusahaan (Akbar *et al.*, 2017)

### 3. Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Cyberloafing*.

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, hubungan variabel *job burnout* terhadap *cyberloafing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,380349 dengan nilai t sebesar 2,455323. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif *job burnout* terhadap *cyberloafing*. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima. *Job Burnout* adalah fenomena organisasi lain yang penting serta masalah empiris dalam praktik bisnis sehari-hari, khususnya di dunia perusahaan yang padat pengetahuan (Aghaz & Sheikh, 2016). Beberapa upaya telah dilakukan untuk mengkategorikan konsekuensi disfungsi *burnout* juga. Konsekuensi kelelahan menjadi lima kategori fisik, emosional, antar-pribadi, sikap, dan perilaku. Secara umum, konsekuensi dari *burnout* dapat dikategorikan sebagai individu dan organisasi. Konsekuensi individu merujuk pada perilaku berbahaya seperti konflik pribadi dan gangguan kognitif; dan konsekuensi organisasi menunjukkan pergantian, absen dari pekerjaan, dan kinerja kerja yang buruk (Maslach et al., 2001). Oleh karena itu, *burnout* dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah, komitmen yang lebih rendah, dan peningkatan *turnover* (Aghaz & Sheikh, 2016). Sebagaimana Hardiani *et al.* (2018) berpendapat bahwa *burnout* adalah epidemi yang menjangkiti dunia kerja, menunjukkan bagaimana keadaan emosional individu yang merasa lelah dan jenuh secara mental karena tuntutan tinggi dan tekanan kerja. *Burnout* juga dapat didefinisikan sebagai kondisi perasaan tertekan,

kebosanan, dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kelelahan emosional dan depresi fisik. *Burnout* pada karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang buruk, kurangnya dukungan dari para pemimpin / pengawas, persaingan yang tidak sehat di antara rekan kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, dan lainnya. Keletihan ini akan mengarah pada perilaku kontraproduktif salah satunya adalah *cyberloafing*.

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Cyberloafing*.**

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, hubungan variabel komitmen organisasi terhadap *cyberloafing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,503679 dengan nilai t sebesar 2,910679. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh *negative* komitmen organisasi terhadap *cyberloafing*. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

Adekola (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap karyawan atau kekuatan organisasi dalam mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan di lembaga tempatnya bekerja. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan komitmen pada karyawan adalah dengan memberikan perlakuan secara adil terhadap semua karyawan.

Munculnya *cyberloafing* dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap organisasi (Ozler, 2012). Rogojan (2009) menemukan bahwa komitmen organisasional berkorelasi negatif dengan *workplace deviant behavior*. Komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yakni komponen *affective*, *continuance*, dan *normative*. Meskipun demikian tidak semua komponen komitmen organisasional bias mendatangkan keuntungan bagi organisasi (Kirmizi and Deniz, 2009).

Komponen komitmen *affective*, *continuance*, dan *normative* bisa menimbulkan produktivitas yang berbeda. Orang dengan komitmen *affective* yang tinggi memiliki performa yang lebih baik dalam pekerjaannya dibanding dengan orang yang memiliki komitmen *continuance*. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *affective* dan *normative commitment* dengan perilaku yang diinginkan di organisasi. Sementara itu *continuance commitment* berhubungan negatif dengan perilaku yang diinginkan dalam organisasi (Meyer and Allen, 1991).

*Cyberloafing* merupakan sebuah perilaku yang termasuk kedalam penyimpangan produktivitas yang dapat mengurangi tingkat performa kerja karyawan (Lim, 2002). Sementara itu efektivitas sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada stabilitas kerja melainkan karyawan harus dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk melakukan usaha yang lebih untuk pekerjaannya. Hal ini merupakan bentuk dari komitmen organisasi itu sendiri

## 5. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan.

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, hubungan variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,466159 dengan nilai t sebesar 4,738478. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima. *Cyberloafing* digambarkan sebagai suatu perilaku pegawai yang menggunakan akses internet di jam kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku *cyberloafing* biasanya terjadi apabila individu memiliki akses internet di tempat kerja. Studi Sage (2015) menyatakan bahwa teknologi di tempat kerja telah berdampak positif terhadap organisasi kinerja melalui komunikasi yang lebih cepat, mengurangi biaya, dan akses informasi yang komprehensif. Stanton (2002) menemukan bahwa berselancar di internet saat bekerja umumnya merupakan kegiatan yang menyenangkan. Selain berdampak positif, *Cyberloafing* dapat dianggap sebagai salah satu contoh dari konstruk yang lebih luas dari perilaku kontraproduktif kerja atau istilah secara umum perilaku yang merugikan atau memiliki potensi merugikan organisasi dan anggotanya (Spector *et al.*, 2006). *Cyberloafing* adalah tindakan sadar yang dilakukan karyawan dalam mengakses *website*, mengirim dan menerima *email* yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaannya dengan memanfaatkan akses internet perusahaan dan dilakukan pada jam kerja (Lim, 2002). Perilaku *cyberloafing* rata-rata



dapat muncul ketika karyawan sedang memiliki waktu luang dan didukung oleh fasilitas di kantor seperti internet, komputer, atau laptop. Rata-rata *cyberloafing* yang muncul seperti menonton youtube, bermain game, bermain facebook atau *browsing* (Askew, 2012). Seiring dengan meningkatnya penyediaan fasilitas pendukung kinerja karyawan seperti teknologi dan internet saat ini, harapan mengenai fasilitas tersebut membantu karyawan meningkatkan kinerjanya ternyata berbanding terbalik dengan keadaan di lapangan. Weatherbee (2010) menyebutkan bahwa dengan meningkatnya penyediaan fasilitas pendukung kinerja karyawan seperti teknologi dan internet maka karyawan cenderung menyalahgunakan fasilitas internet yang tersedia untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Penyalahgunaan fasilitas internet yang tersedia untuk kepentingan pribadi selama jam kerja dapat disebut dengan *cyberloafing* (Lim, 2002). *Cyberloafing* merupakan fenomena permasalahan yang baru dan dianggap perilaku merugikan atau memiliki potensi merugikan bagi organisasi dan anggotanya (Spector, *et al.*, 2006).

**6. *Cyberloafing* memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan.**

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, *cyberloafing* memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,066873 dengan nilai t sebesar 0,371090. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti

bahwa *cyberloafing* tidak memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti Hipotesis 6 tidak diterima.

**7. *Cyberloafing* memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.**

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, *cyberloafing* memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,108358 dengan nilai t sebesar 0,603282. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa *cyberloafing* tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 7 tidak diterima.

**8. *Work generation* memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*.**

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, *work generation* memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,169691 dengan nilai t sebesar 0,386673. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa *work generation* tidak memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*. Hal ini berarti Hipotesis 8 tidak diterima. Generasi tidak berperan sebagai moderator (variabel moderasi) yang bermakna kuat-lemahnya pengaruh *job burnout* dan *cyberloafing* tidak tergantung pada generasi. *Work Generation* tidak

mampu menjawab pengaruh moderasi terhadap *job burnout* dan *cyberloafing*. Perbedaan Generasi tidak mempengaruhi kejenuhan bekerja, tiap generasi memiliki cara tersendiri dalam mengelola pekerjaan. Pola kerja yang cenderung cocok dengan generasi milenial juga perlu adaptasi dengan generasi lainnya. *Cyberloafing* juga tidak dipengaruhi oleh perbedaan generasi karena setiap generasi memiliki perbedaan penggunaan internet.

**9. *Work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*.**

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, *work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,259508 dengan nilai t sebesar 0,622844. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa *work generation* tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*. Hal ini berarti Hipotesis 9 tidak diterima. Generasi tidak berperan sebagai moderator (variabel moderasi) yang bermakna kuat-lemahnya pengaruh komitmen organisasional dan *cyberloafing* tidak tergantung pada generasi. Perusahaan harus menyadari bahwa terdapat perbedaan pola perilaku lintas generasi dan bagaimana tuntutan lingkungan kerja harus menyesuaikan perkembangan zaman berdasarkan perubahan generasi tersebut. Meski demikian, perbedaan generasi tak dapat sepenuhnya dinilai sebagai perbedaan mutlak, mengingat

sekelompok generasi adalah juga produk dari generasi sebelumnya. Yang menjadi tantangan bagi para pemimpin adalah bagaimana seni untuk senantiasa meningkatkan engagement pegawainya dari segenap generasi, dengan mengenali karakteristik dan perbedaan mereka, mengingat bahwa setiap generasi adalah memberi kontribusi dan tiap generasi akan meneruskan tongkat estafet kepemimpinan bagi generasi selanjutnya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan atas dasar hasil pengolahan data penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh *negative job burnout* terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif *job burnout* terhadap *cyberloafing*.
4. Terdapat pengaruh *negative* komitmen organisasi terhadap *cyberloafing*.
5. Terdapat pengaruh positif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.
6. *Cyberloafing* tidak memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan.
7. *Cyberloafing* tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
8. *Work generation* tidak memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*.
9. *Work generation* tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*.

#### 5.2 Saran Penelitian Lanjutan

Permasalahan *cyberloafing* kaitannya dengan *job bournout* dan komitmen organisasional dengan kinerja. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya

manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka peneliti memberikan beberapa saran dan masukan bagi berbagai pihak untuk kesempurnaan penelitian, antara lain:

1. Saran Bagi Tenaga Pendidik, sebaiknya dapat memahami posisi kedudukannya, selalu mengutamakan kewajiban kerjanya terlebih dahulu baru kemudian menuntut hak kerjanya. Memahami dimensi-dimensi yang relevan dengan motivasi pribadi akan menjadi sumber informasi yang berharga bagi siapa saja yang berkecukupan dengan kinerja perusahaan, begitu juga halnya dengan kemampuan untuk membuat penilaian obyektif tentang apa yang diinginkan personel dari pekerjaan mereka.
2. Saran Bagi Pimpinan, Pada level atasan perlu pemahaman konsep mengenai prosedur dan sistem kerja serta memahami situasi antara hubungan pimpinan dan bawahan, baik secara formal atau informal, harus tetap memperhatikan keselarasannya agar tetap pada level keadilan. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan komitmen pada karyawan adalah dengan memberikan perlakuan secara adil terhadap semua karyawan. Atasan harus mampu

mempersiapkan semua karyawan merupakan sebuah mitra perusahaan dan mereka sama penting untuk memajukan perusahaan.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya. Peneliti lain yang tertarik pada bidang SDM terutama terkait peningkatan komitmen karyawan serta perilaku karyawan maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan inspirasi untuk melakukan penelitian lanjutan dalam bidang yang sejenis. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat mempertimbangkan beberapa hal, yaitu sebagai berikut:
  - a. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menambah variabel penelitian dan mengganti parameter yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi
  - b. Membandingkan beberapa unit analisis penelitian, misalnya adanya penambahan instansi pemerintahan kesehatan, nirlaba untuk mendapatkan hasil yang berbeda

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2015). *Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Penerbit Andi.
- Adekola, B. (2012). The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1740>.
- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation

in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.069>.

Ahmad Aliyu, P. (2018). Moderating Effects of Cyberloafing Activity on Innovative Work Behaviour and Lecturers Job Performance. *International Journal of Advanced Studies in Social Science & Innovation*, 2(1), 28–49. <https://doi.org/10.30690/ijassi.21.03>.

Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.

APJI. (2017). Penetrasi & Perilaku Pengguna Internet Indonesia. In *Apjii* (Vol. 2018, Issue 31 August 2018).

APJII. (2019). Penetrasi & Profil Perilaku Pengguna Internet Indonesia. *Apjii*, 51. [www.apjii.or.id](http://www.apjii.or.id).

Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510–519. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>.

Asmaningrum, H. P., Werang, B. R., & Irianto, O. (2013). Relationship Between Teachers' Job Burnout, Teachers' Organizational Commitment, and Teachers Job Performance at State Elementary Schools in Boven Digoel



Regency, Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(8), 916–920.  
<https://www.ijsr.net/archive/v4i8/SUB157422.pdf>.

Bencsik, A., Juhász, T., & Horváth-Csikós, G. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90–106.  
<https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>.

Bernadin, J., & Russel, J. (2013). *Human Resource Management and Experiental Approach* (6th ed.). Mc Graw- Hill International Edition.

Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>.

Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9–17.

Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349–375.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>.

Charlier, S. D., Giumetti, G. W., Reeves, C. J., & Greco, L. M. (2017). Workplace Cyberdeviance. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work*, 131–156. <https://doi.org/10.1002/9781119256151.ch7>.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York,

McGraw Hill, pp. 37.

Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publication.

Diastama, S., & Fajrianti. (2018). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Task Performance Pada Karyawan Generasi Y Tvri Jawa Timur. *Jurnal Psikologi Dan Organisasi*, 7, 81–91.

Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful." *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 927–928.  
<https://doi.org/10.1108/02683940810904394>.

Fadlurrohim, I., Husein, A., Yulia, L., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2020). Memahami Perkembangan Anak Generasi Alfa Di Era Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 178.  
<https://doi.org/10.24198/focus.v2i2.26235>.

Farooq, N., & Tufail, M. (2015). The Relationship Between Cyber Loafing And Task Performance and an Examination of General Self-Efficacy as a Mediator. *City University Research Journal*, 9(2), 331–339.

Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square "Konsep, Teknik dan Aplikasi" SmartPLS 2.0 M3*. Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success.

*Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98–103.  
<https://doi.org/10.1108/00197850710732424>.

Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.

Hardiani, W. A. ayu, Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2018). Effect of Role Conflict and Role Overload To Burnout and Its Impact on Cyberloafing (Study on Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(2), 89. <https://doi.org/10.14710/jbs.26.2.89-99>.

Hardiyanti, R. (2013). Burnout Ditinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(02), 343–360. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

Hartijasti, Y., & Fathonah, N. (2014). Cyberloafing across generation X and Y in Indonesia. *Journal of Information Technology Applications & Management*, 21(1), 1–16.

Hartijasti, Y., & Fathonah, N. (2015). Motivation of Cyberloafers in the Workplace Across Generations in Indonesia. *International Journal of Cyber Society and Education*, 8(1), 49–58. <https://doi.org/10.7903/ijcse.1360>.

Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K., and Hereford, J. F., (2009) "Combined Effects of Organizational and Professional Identification on the Reciprocity Dynamic for Professional Employees", *The Academy of Management Journal*, 52(3), 506-526.

Hensel, P. G., & Kacprzak, A. (2020). Job Overload, Organizational

Commitment, and Motivation as Antecedents of Cyberloafing: Evidence from Employee Monitoring Software. *European Management Review*. <https://doi.org/10.1111/emre.12407>.

Hessenius, B. (2009). *Involving Youth in the Arts Project Phase II-Focus Groups on Next Generation Leadership*.

Kabene, S. M., Orchard, C., Howard, J. M., Soriano, M. A., & Leduc, R. (2006). The importance of human resources management in health care: A global context. *Human Resources for Health*, 4, 1–17. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-4-20>.

Khansa, L., Barkhi, R., Ray, S., & Davis, Z. (2018). Cyberloafing in the workplace: mitigation tactics and their impact on individuals' behavior. *Information Technology and Management*, 19(4), 197–215. <https://doi.org/10.1007/s10799-017-0280-1>.

Kim, S. J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271–2283. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.07.006>.

Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017a). Antecedents and consequences of cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT industry. *First Monday*, 22(3), 1–16. <https://doi.org/10.5210/fm.v22i3.7302>.

Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017b). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025–1038. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2016-0252>.

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behaviour* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>.
- Leong, J. (2012). Managing the Multi-generational Workforce: From the GI Generation to the Millennials. By Robert G. Delcampo et al. Farnham: Gower Publishing, 2011. 98 pp. £20.00 soft cover ISBN 9781409403883 . *The Australian Library Journal*, 61(3), 243–244. <https://doi.org/10.1080/00049670.2012.10739050>.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192–2199. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>.

- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Roskadarya.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). The Maslach Burnout Inventory Manual second edition. *Consulting Psychologists Press, May 2016*, 191–217. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- McCarty, W. P., & Skogan, W. G. (2013). Job-Related Burnout Among Civilian and Sworn Police Personnel. *Police Quarterly*, 16(1), 66–84. <https://doi.org/10.1177/1098611112457357>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Moody, G. D., & Siponen, M. (2013). Using the theory of interpersonal behavior to explain non-work-related personal use of the Internet at work. *Information and Management*, 50(6), 322–335. <https://doi.org/10.1016/j.im.2013.04.005>.
- Muhid, A., & Susiawan, S. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*,

4(03), 304–313.

- Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The Relation between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization of Environmental Protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), 59–71. <https://doi.org/10.12816/0018272>.
- Okoye, P. V. C., & Ezejiofor, R. A. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250–268. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i10/295>.
- Olajide, o., abdu, m., & abdul-qadir, A. B. (2018). Effect of Cyberloafing on Employee Performance Among Deposit Money. *Online Journal Of Arts, Management & Social Sciences*, 3(1), 27–37.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>.
- Putra, E. Y., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Cyberloafing Pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 8(2), 147–152.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center*, 21–24.

- Rahayuningsih, T., & Putra, A. A. (2018). Impact of adversity intelligence and work commitment on cyberloafing behavior. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 3(2), 69–72. <https://doi.org/10.23916/0020180311620>.
- Ritacco, G. (2013). The Impact of Stress and Burnout on Employees' Performance at Botswana. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(6), 795–824.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). *Organizational Behaviour*. Pearson.
- Rogojan, P. (2009). ., *Deviant Workplace Behavior in Organizations : August*, 1–85.
- Runing, H. S., & Cahyadin, M. (2015). the Moderation Effect of Commitment To Supervisor and Internet Expertise on Work Stressor and Employee Cyberloafing: the Study on Employee of Local Government of Surakarta. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 27(2), 271–284. <https://doi.org/10.22146/jieb.v27i2.6250>.
- Sage, M. A. (2015). *Cyberloafing: A Study Of Personality Factors And Organizational Commitment As Predictor Variables Of Cyberloafing And Perceived Organizational Acceptance (Under*. East Carolina University.
- Sanner-Stiehr, E., & Vandermause, R. K. (2017). Can't We All Just Get Along? A Dual-Theory Approach to Understanding and Managing the Multigenerational Workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 17(2), 103. <https://www.articlegateway.com/index.php/JOP/article/view/1687>.



- Sawitri, H. S. R. (2012). Interaksi Tekanan Pekerjaan dan Komitmen pada Perilaku Cyberloafing Karyawan. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 91–107. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/mrbm/article/view/1107/987>.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 7th Editions. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Singh, A., & Dangmei, J. (2016). Understanding The Generation Z : THE Future Workplace. *South -Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)*, 3(3), 1–5.
- Sloan, D., Buckham, R., & Lee, Y. (2017). Exploring differentiation of self and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 32(2), 193–206. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2016-0209>.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>.
- Stanton, J. M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*, 45(1), 55–59. <https://doi.org/10.1145/502269.502297>.
- Sullivan, I. G. (1989). Burnout a study of a psychiatric center. *Loss, Grief and Care*. [https://doi.org/10.1300/J132v03n01\\_11](https://doi.org/10.1300/J132v03n01_11).

- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: how team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24(1), 106–112. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22269372>.
- Ugrin, J. C., & Michael Pearson, J. (2013). The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 812–820. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.11.005>.
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>.
- Walker, J. C. (1997). The Relationship Between Social Support and Professional Burnout Among Public Secondary School Teachers in Northeast Tennessee. *Northeast Tennessee*. <http://dc.etsu.edu/etd%0Ahttp://dc.etsu.edu/etd/2988>.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2011). *Human resources and personnel management*. McGraw-Hill.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301–326.

<https://doi.org/10.1080/09585199400000020>.

- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>.
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2018). Student Cyberloafing in and out of the Classroom in China and the Relationship with Student Performance. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 21(3), 199–204. <https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0397>.
- Yeni, I. N. (2012). Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Sales. *Psibernetika*, 5(2), 33–45. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/psibernetika/article/view/532/496>.
- Yildiz Durak, H., & Saritepeci, M. (2019). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. *Social Science Journal*, 56(1), 69–87. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2018.10.011>.
- Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35, 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>.
- Zhou, K. Z., Brown, J. R., & Dev, C. S. (2009). Market Orientation, Competitive Advantage, and Performance: A Demand-Based Perspective. *Journal of Business Research*, 62(11), 1063–1070. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.10.001>.

## LAMPIRAN OLAH DATA

### Correlations

Correlations		JB
JB1	Pearson Correlation	.747
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB2	Pearson Correlation	.815
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB3	Pearson Correlation	.848
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB4	Pearson Correlation	.757
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB5	Pearson Correlation	.756
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB6	Pearson Correlation	.783
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

JB7	Pearson Correlation	.866
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB8	Pearson Correlation	.846
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB9	Pearson Correlation	.735
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB10	Pearson Correlation	.845
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB11	Pearson Correlation	.846
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB12	Pearson Correlation	.753
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB13	Pearson Correlation	.806
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB14	Pearson Correlation	.727
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
JB	Pearson Correlation	1

N	30
---	----

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	14

## Correlations

		KO
KO1	Pearson Correlation	.795
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO2	Pearson Correlation	.900
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO3	Pearson Correlation	.884
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO4	Pearson Correlation	.907
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO5	Pearson Correlation	.899
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO6	Pearson Correlation	.920
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

KO7	Pearson Correlation	.874
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO8	Pearson Correlation	.889
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO9	Pearson Correlation	.952
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO10	Pearson Correlation	.886
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO11	Pearson Correlation	.832
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO12	Pearson Correlation	.752
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO13	Pearson Correlation	.871
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO14	Pearson Correlation	.851
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO15	Pearson Correlation	.805



	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO16	Pearson Correlation	.752
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO17	Pearson Correlation	.849
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KO	Pearson Correlation	1
	N	30

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.976	17
------	----

## Correlations

### Correlations

		CBL
CBL1	Pearson Correlation	.767
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL2	Pearson Correlation	.814
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL3	Pearson Correlation	.710
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL4	Pearson Correlation	.817
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL5	Pearson Correlation	.848
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL6	Pearson Correlation	.845
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
CBL7	Pearson Correlation	.669
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL8	Pearson Correlation	.636
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL9	Pearson Correlation	.867
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL10	Pearson Correlation	.630
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL11	Pearson Correlation	.765
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL12	Pearson Correlation	.864
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
CBL	Pearson Correlation	1
	N	30

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	12

## Correlations

Correlations

		KINJ
KINJ1	Pearson Correlation	.822
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ2	Pearson Correlation	.753
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ3	Pearson Correlation	.685
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ4	Pearson Correlation	.714
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ5	Pearson Correlation	.750
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ6	Pearson Correlation	.656
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
KINJ7	Pearson Correlation	.770
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ8	Pearson Correlation	.846
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ9	Pearson Correlation	.825
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ10	Pearson Correlation	.463
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	30
KINJ11	Pearson Correlation	.569
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
KINJ12	Pearson Correlation	.661
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ13	Pearson Correlation	.750
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ14	Pearson Correlation	.799
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

KINJ15	Pearson Correlation	.752
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ16	Pearson Correlation	.646
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ17	Pearson Correlation	.742
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ18	Pearson Correlation	.846
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ19	Pearson Correlation	.881
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ20	Pearson Correlation	.614
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ21	Pearson Correlation	.676
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KINJ	Pearson Correlation	1
	N	30

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	21



## Karakteristik Responden

### Frequencies

#### Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N	Valid	118	118	118	118
	Missing	0	0	0	0

### Frequency Table

#### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	25	21,2	21,2	21,2
31-40 tahun	35	29,7	29,7	50,8
41-50 tahun	44	37,3	37,3	88,1
Lebih dari 50 tahun	14	11,9	11,9	100,0
Total	118	100,0	100,0	

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	78	66,1	66,1	66,1
Valid Perempuan	40	33,9	33,9	100,0
Total	118	100,0	100,0	

### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMU	34	28,8	28,8	28,8
Diploma	32	27,1	27,1	55,9
Valid S1	40	33,9	33,9	89,8
S2	12	10,2	10,2	100,0
Total	118	100,0	100,0	

### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang dari 5 tahun	17	14,4	14,4	14,4
Valid 6 sampai dengan 10 tahun	36	30,5	30,5	44,9
Di atas 10 tahun	65	55,1	55,1	100,0
Total	118	100,0	100,0	



## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JB1	118	1	4	3,14	,511
JB2	118	1	4	2,98	,584
JB3	118	1	4	2,86	,703
JB4	118	1	4	2,85	,549
JB5	118	1	4	2,90	,619
JB6	118	1	4	2,69	,736
JB7	118	1	4	2,75	,612
JB8	118	1	4	2,75	,656
JB9	118	1	4	2,77	,605
JB10	118	1	4	2,77	,530
JB11	118	1	4	2,67	,614
JB12	118	1	4	2,51	,701
JB13	118	1	4	2,64	,592
JB14	118	1	4	2,58	,560
JobBurnoutJB	118	1,00	3,93	2,78	,396
Valid N (listwise)	118				

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	118	1	4	3,15	,649
KO2	118	1	4	2,95	,665
KO3	118	1	4	2,90	,697
KO4	118	1	4	2,93	,676
KO5	118	1	4	2,96	,632
KO6	118	1	4	2,87	,674
KO7	118	1	4	2,85	,687
KO8	118	1	4	2,91	,704
KO9	118	1	4	2,73	,688
KO10	118	1	4	2,82	,594
KO11	118	1	4	2,72	,652
KO12	118	2	4	2,83	,603
KO13	118	1	4	2,72	,652
KO14	118	1	4	2,88	,557
KO15	118	1	4	2,76	,636
KO16	118	2	4	2,86	,589
KO17	118	1	4	2,73	,649
KomitmenOrganisasiKO	118	1,12	4,00	2,86	,498
Valid N (listwise)	118				

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cbl1	118	2	4	3,05	,366
Cbl2	118	2	4	3,02	,523
Cbl3	118	2	4	3,14	,543
Cbl4	118	2	4	3,08	,532
Cbl5	118	2	4	3,02	,570
Cbl6	118	2	4	3,00	,523
Cbl7	118	1	4	2,90	,513
Cbl8	118	2	4	2,98	,584
Cbl9	118	1	4	2,96	,605
Cbl10	118	1	4	2,95	,469
Cbl11	118	2	4	3,05	,520
Cbl12	118	1	4	2,98	,584
CyberloafingCbl	118	1,67	4,00	3,01	,372
Valid N (listwise)	118				

الجامعة الإسلامية  
الاستاذ الدكتور

## Descriptives

Descriptive Statistics

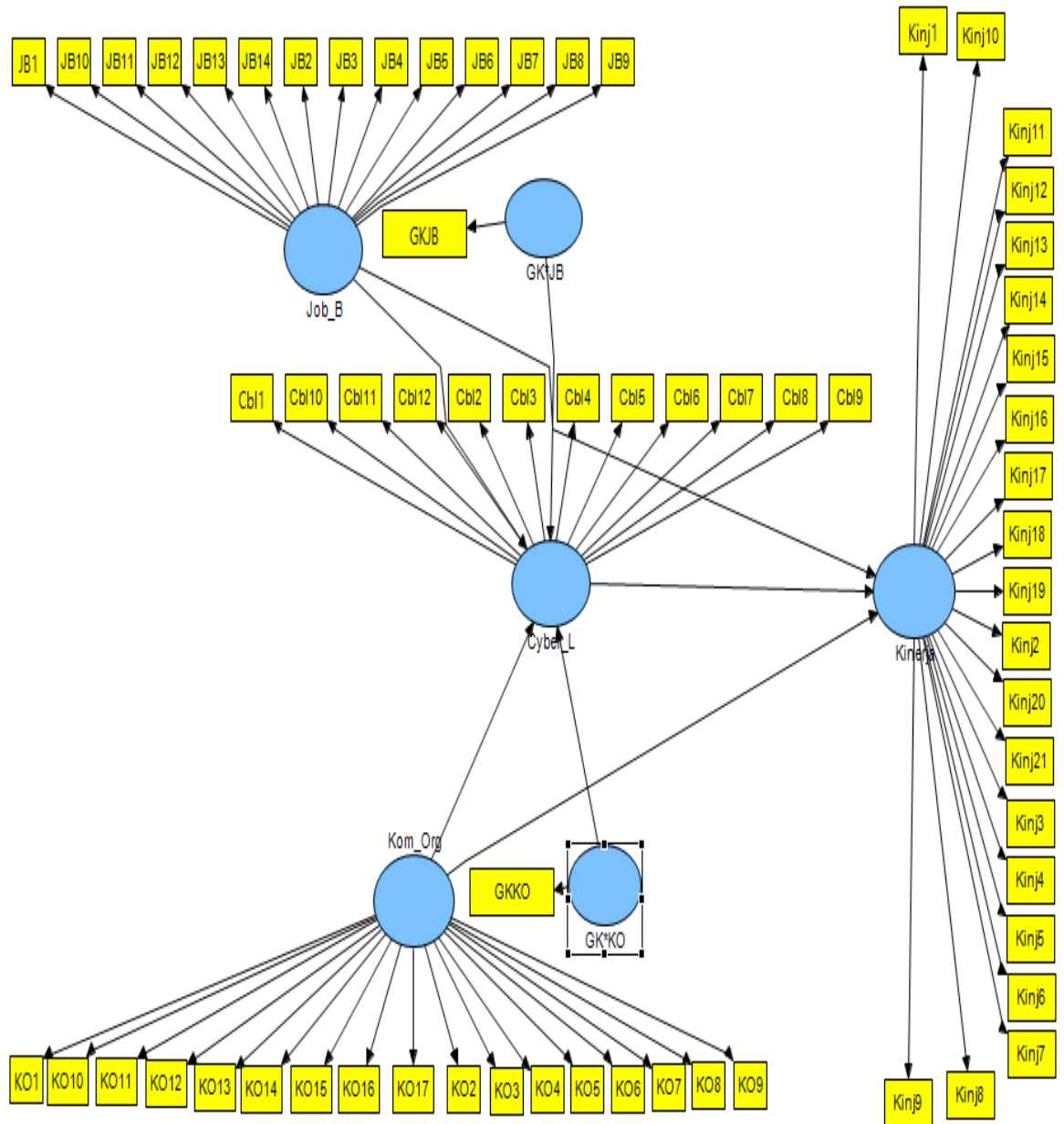
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinj1	118	2	4	3,12	,492
Kinj2	118	2	4	2,97	,514
Kinj3	118	1	4	2,86	,631
Kinj4	118	2	4	2,91	,570
Kinj5	118	1	4	2,90	,590
Kinj6	118	2	4	2,85	,594
Kinj7	118	2	4	3,09	,539
Kinj8	118	2	4	2,94	,511
Kinj9	118	2	4	2,92	,474
Kinj10	118	2	4	2,92	,499
Kinj11	118	1	4	2,94	,603
Kinj12	118	1	4	2,87	,621
Kinj13	118	2	4	2,85	,549
Kinj14	118	2	4	2,86	,538
Kinj15	118	2	4	2,88	,474
Kinj16	118	2	4	2,94	,511
Kinj17	118	2	4	2,84	,569
Kinj18	118	2	4	2,97	,452
Kinj19	118	2	4	2,98	,369
Kinj20	118	2	4	2,96	,496
Kinj21	118	2	4	2,86	,559
KinerjaKinj	118	2,19	4,00	2,92	,348

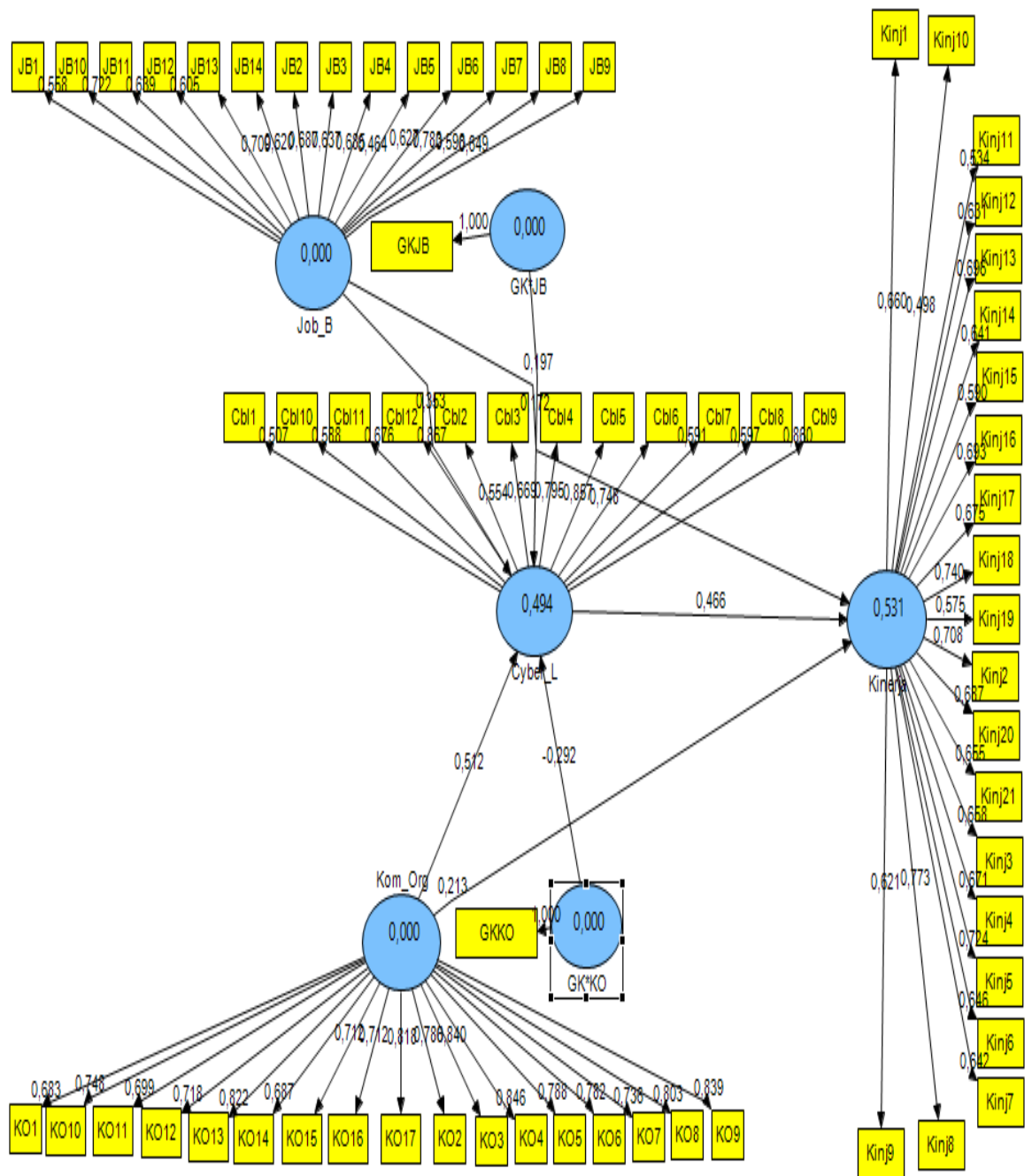
Valid N (listwise)	118				
--------------------	-----	--	--	--	--





## Pengujian Model SEM PLS





## Outer Loadings

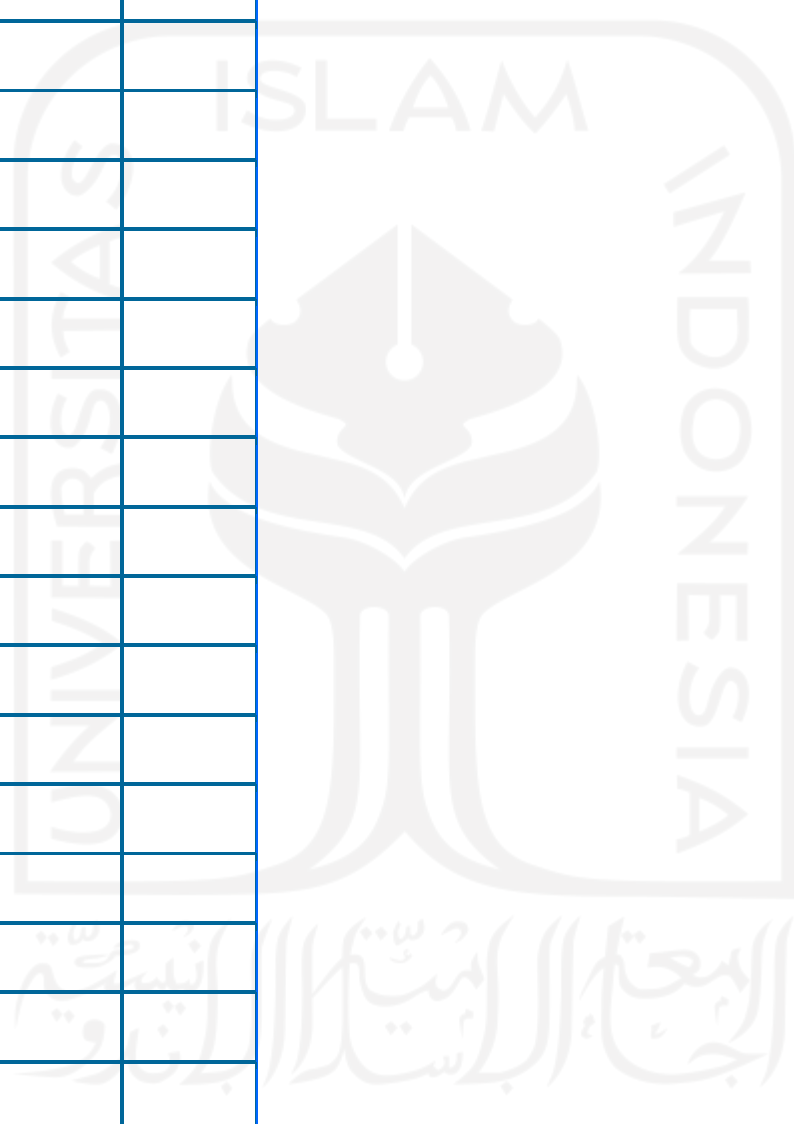
	Cyber_L	GK*JB	GK*KO	Job_B
<b>Cbl1</b>	0,506870			
<b>Cbl10</b>	0,588493			
<b>Cbl11</b>	0,675814			
<b>Cbl12</b>	0,866667			
<b>Cbl2</b>	0,553566			
<b>Cbl3</b>	0,669492			
<b>Cbl4</b>	0,795120			
<b>Cbl5</b>	0,856824			
<b>Cbl6</b>	0,747535			
<b>Cbl7</b>	0,590893			
<b>Cbl8</b>	0,596508			
<b>Cbl9</b>	0,859899			
<b>GKJB</b>		1,000000		
<b>GKKO</b>			1,000000	
<b>JB1</b>				0,557645
<b>JB10</b>				0,721642
<b>JB11</b>				0,638586
<b>JB12</b>				0,604829
<b>JB13</b>				0,708591
<b>JB14</b>				0,619971
<b>JB2</b>				0,687224
<b>JB3</b>				0,636532

<b>JB4</b>				0,685462
<b>JB5</b>				0,64180
<b>JB6</b>				0,627469
<b>JB7</b>				0,782953
<b>JB8</b>				0,598442
<b>JB9</b>				0,648784
<b>KO1</b>				
<b>KO10</b>				
<b>KO11</b>				
<b>KO12</b>				
<b>KO13</b>				
<b>KO14</b>				
<b>KO15</b>				
<b>KO16</b>				
<b>KO17</b>				
<b>KO2</b>				
<b>KO3</b>				
<b>KO4</b>				
<b>KO5</b>				
<b>KO6</b>				
<b>KO7</b>				
<b>KO8</b>				
<b>KO9</b>				
<b>Kinj1</b>				

Kinj10				
Kinj11				
Kinj12				
Kinj13				
Kinj14				
Kinj15				
Kinj16				
Kinj17				
Kinj18				
Kinj19				
Kinj2				
Kinj20				
Kinj21				
Kinj3				
Kinj4				
Kinj5				
Kinj6				
Kinj7				
Kinj8				
Kinj9				

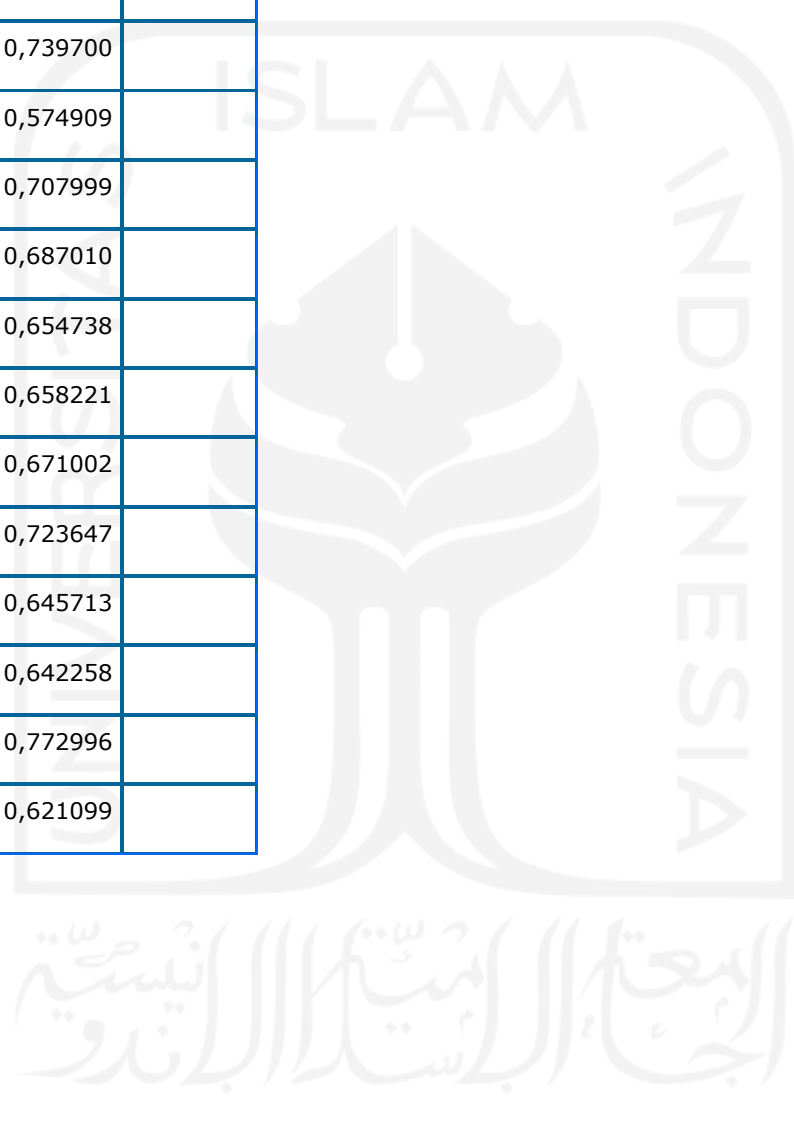
	Kinerja	Kom_Org
Cbl1		
Cbl10		

<b>Cbl11</b>		
<b>Cbl12</b>		
<b>Cbl2</b>		
<b>Cbl3</b>		
<b>Cbl4</b>		
<b>Cbl5</b>		
<b>Cbl6</b>		
<b>Cbl7</b>		
<b>Cbl8</b>		
<b>Cbl9</b>		
<b>GKJB</b>		
<b>GKKO</b>		
<b>JB1</b>		
<b>JB10</b>		
<b>JB11</b>		
<b>JB12</b>		
<b>JB13</b>		
<b>JB14</b>		
<b>JB2</b>		
<b>JB3</b>		
<b>JB4</b>		
<b>JB5</b>		
<b>JB6</b>		
<b>JB7</b>		

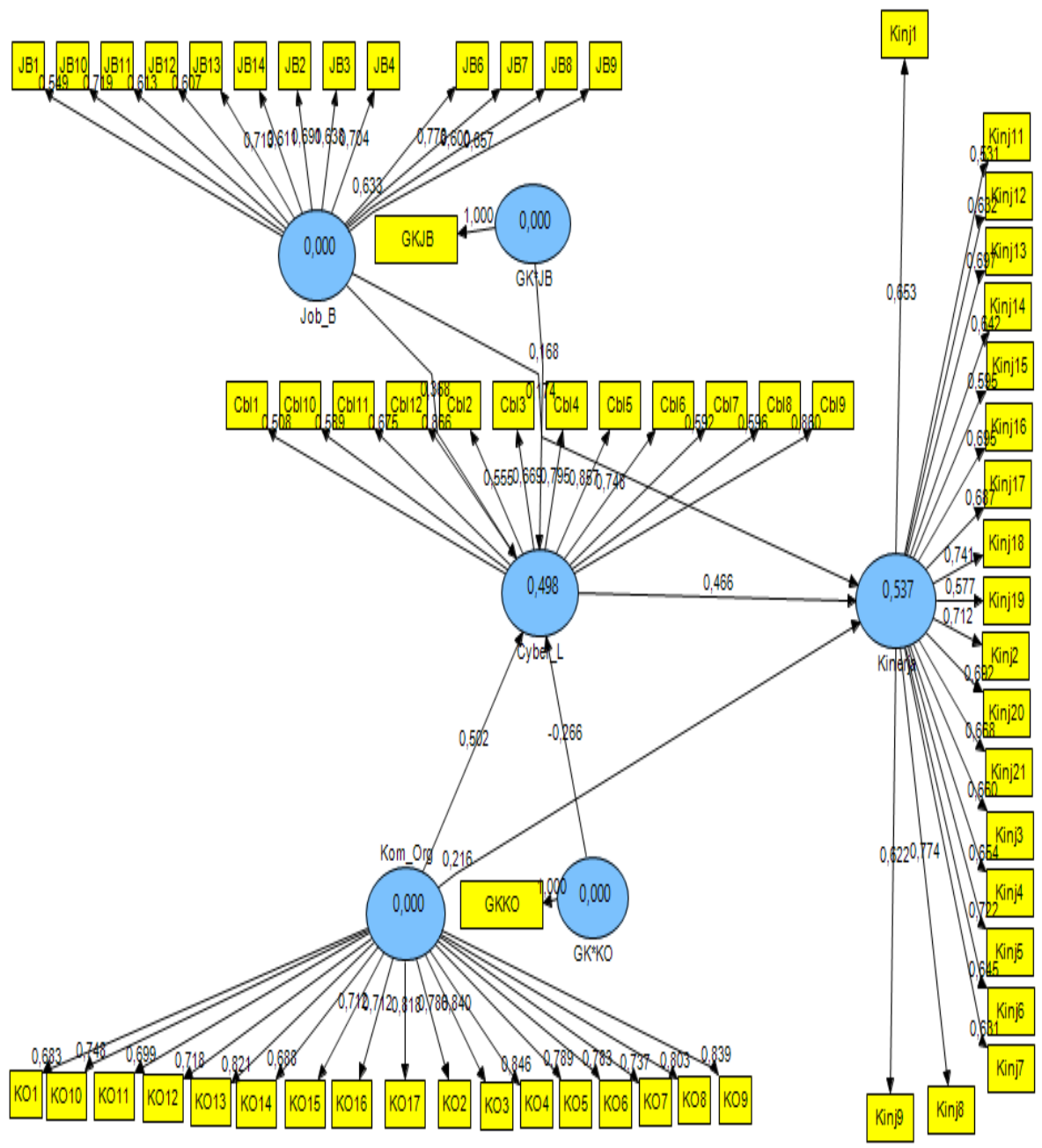


<b>JB8</b>		
<b>JB9</b>		
<b>KO1</b>		0,683087
<b>KO10</b>		0,747790
<b>KO11</b>		0,698916
<b>KO12</b>		0,718145
<b>KO13</b>		0,821575
<b>KO14</b>		0,687496
<b>KO15</b>		0,712030
<b>KO16</b>		0,712197
<b>KO17</b>		0,818144
<b>KO2</b>		0,786263
<b>KO3</b>		0,839669
<b>KO4</b>		0,845910
<b>KO5</b>		0,788248
<b>KO6</b>		0,782376
<b>KO7</b>		0,736476
<b>KO8</b>		0,802539
<b>KO9</b>		0,838943
<b>Kinj1</b>	0,660107	
<b>Kinj10</b>	0,698411	
<b>Kinj11</b>	0,533827	
<b>Kinj12</b>	0,631247	
<b>Kinj13</b>	0,696477	

<b>Kinj14</b>	0,641061	
<b>Kinj15</b>	0,590487	
<b>Kinj16</b>	0,692703	
<b>Kinj17</b>	0,674806	
<b>Kinj18</b>	0,739700	
<b>Kinj19</b>	0,574909	
<b>Kinj2</b>	0,707999	
<b>Kinj20</b>	0,687010	
<b>Kinj21</b>	0,654738	
<b>Kinj3</b>	0,658221	
<b>Kinj4</b>	0,671002	
<b>Kinj5</b>	0,723647	
<b>Kinj6</b>	0,645713	
<b>Kinj7</b>	0,642258	
<b>Kinj8</b>	0,772996	
<b>Kinj9</b>	0,621099	







## Outer Loadings

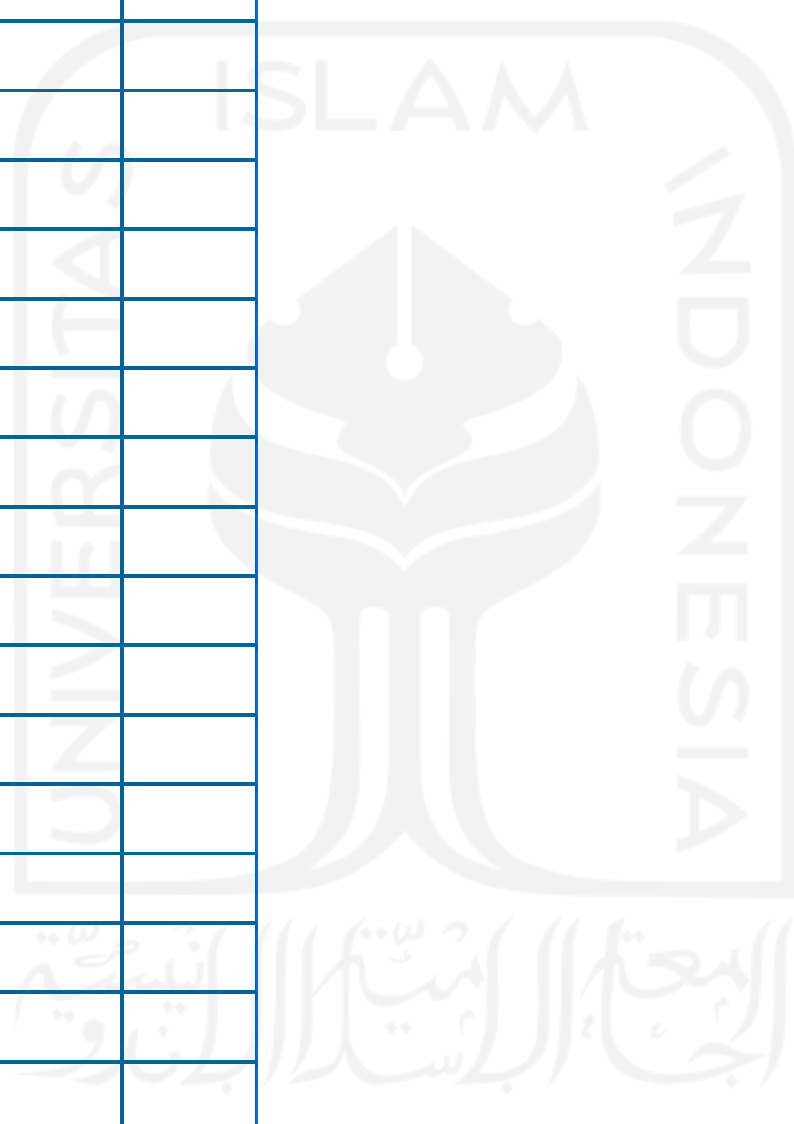
	Cyber_L	GK*JB	GK*KO	Job_B
<b>Cbl1</b>	0,507716			
<b>Cbl10</b>	0,589329			
<b>Cbl11</b>	0,674998			
<b>Cbl12</b>	0,866339			
<b>Cbl2</b>	0,554621			
<b>Cbl3</b>	0,669224			
<b>Cbl4</b>	0,794766			
<b>Cbl5</b>	0,856503			
<b>Cbl6</b>	0,748350			
<b>Cbl7</b>	0,591642			
<b>Cbl8</b>	0,595661			
<b>Cbl9</b>	0,859563			
<b>GKJB</b>		1,000000		
<b>GKKO</b>			1,000000	
<b>JB1</b>				0,548757
<b>JB10</b>				0,719348
<b>JB11</b>				0,612732
<b>JB12</b>				0,607450
<b>JB13</b>				0,712509
<b>JB14</b>				0,611126
<b>JB2</b>				0,690675
<b>JB3</b>				0,638198

<b>JB4</b>				0,703596
<b>JB6</b>				0,632837
<b>JB7</b>				0,777948
<b>JB8</b>				0,600250
<b>JB9</b>				0,657203
<b>KO1</b>				
<b>KO10</b>				
<b>KO11</b>				
<b>KO12</b>				
<b>KO13</b>				
<b>KO14</b>				
<b>KO15</b>				
<b>KO16</b>				
<b>KO17</b>				
<b>KO2</b>				
<b>KO3</b>				
<b>KO4</b>				
<b>KO5</b>				
<b>KO6</b>				
<b>KO7</b>				
<b>KO8</b>				
<b>KO9</b>				
<b>Kinj1</b>				
<b>Kinj11</b>				

Kinj12				
Kinj13				
Kinj14				
Kinj15				
Kinj16				
Kinj17				
Kinj18				
Kinj19				
Kinj2				
Kinj20				
Kinj21				
Kinj3				
Kinj4				
Kinj5				
Kinj6				
Kinj7				
Kinj8				
Kinj9				

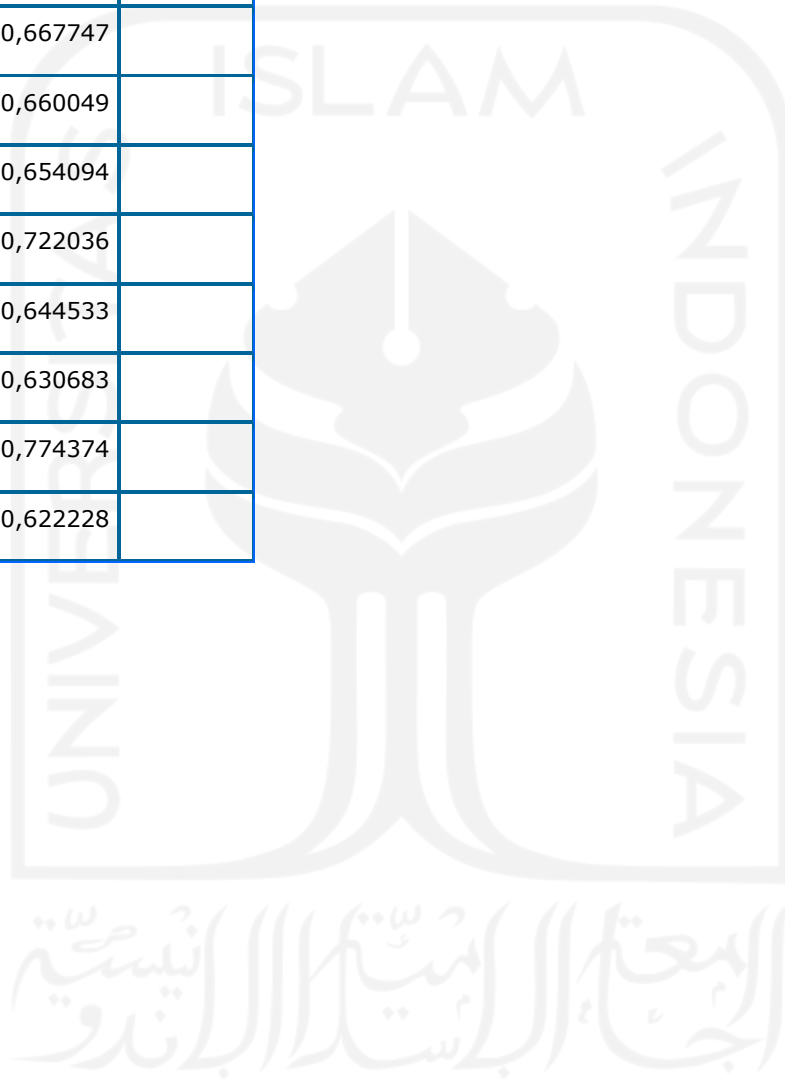
	Kinerja	Kom_Org
Cbl1		
Cbl10		
Cbl11		
Cbl12		

<b>Cbl2</b>		
<b>Cbl3</b>		
<b>Cbl4</b>		
<b>Cbl5</b>		
<b>Cbl6</b>		
<b>Cbl7</b>		
<b>Cbl8</b>		
<b>Cbl9</b>		
<b>GKJB</b>		
<b>GKKO</b>		
<b>JB1</b>		
<b>JB10</b>		
<b>JB11</b>		
<b>JB12</b>		
<b>JB13</b>		
<b>JB14</b>		
<b>JB2</b>		
<b>JB3</b>		
<b>JB4</b>		
<b>JB6</b>		
<b>JB7</b>		
<b>JB8</b>		
<b>JB9</b>		
<b>KO1</b>		0,682909



<b>KO10</b>		0,748233
<b>KO11</b>		0,698605
<b>KO12</b>		0,717862
<b>KO13</b>		0,821291
<b>KO14</b>		0,687998
<b>KO15</b>		0,711800
<b>KO16</b>		0,711938
<b>KO17</b>		0,817836
<b>KO2</b>		0,786298
<b>KO3</b>		0,839753
<b>KO4</b>		0,845937
<b>KO5</b>		0,788576
<b>KO6</b>		0,782707
<b>KO7</b>		0,736628
<b>KO8</b>		0,802594
<b>KO9</b>		0,839145
<b>Kinj1</b>	0,653216	
<b>Kinj11</b>	0,530531	
<b>Kinj12</b>	0,632232	
<b>Kinj13</b>	0,697271	
<b>Kinj14</b>	0,641934	
<b>Kinj15</b>	0,594612	
<b>Kinj16</b>	0,695359	
<b>Kinj17</b>	0,687114	

<b>Kinj18</b>	0,740544	
<b>Kinj19</b>	0,576587	
<b>Kinj2</b>	0,711840	
<b>Kinj20</b>	0,691683	
<b>Kinj21</b>	0,667747	
<b>Kinj3</b>	0,660049	
<b>Kinj4</b>	0,654094	
<b>Kinj5</b>	0,722036	
<b>Kinj6</b>	0,644533	
<b>Kinj7</b>	0,630683	
<b>Kinj8</b>	0,774374	
<b>Kinj9</b>	0,622228	



## PLS

### Quality Criteria

#### Overview

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
Cyber_L	0,594641	0,919249	0,498412	0,903664
GK*JB	1,000000	1,000000		1,000000
GK*KO	1,000000	1,000000		1,000000
Job_B	0,532420	0,907587		0,891636
Kinerja	0,540604	0,939910	0,537414	0,932575
Kom_Org	0,589665	0,960477		0,956256

#### Cronbachs Alpha

	Cronbachs Alpha
Cyber_L	0,903664
GK*JB	1,000000
GK*KO	1,000000
Job_B	0,891636
Kinerja	0,932575
Kom_Org	0,956256



## Latent Variable Correlations

	Cyber_L	GK*JB	GK*KO	Job_B
Cyber_L	1,000000			
GK*JB	0,018458	1,000000		
GK*KO	0,046595	0,919749	1,000000	
Job_B	0,584713	0,223188	0,073503	1,000000
Kinerja	0,694477	0,084348	0,130435	0,532776
Kom_Org	0,582822	0,025696	0,260766	0,396240

	Kinerja	Kom_Org
Cyber_L		
GK*JB		
GK*KO		
Job_B		
Kinerja	1,000000	
Kom_Org	0,557355	1,000000

## R Square

	R Square
Cyber_L	0,498412
GK*JB	
GK*KO	
Job_B	
Kinerja	0,537414
Kom_Org	

## Cross Loadings

	Cyber_L	GK*JB	GK*KO	Job_B
<b>Cbl1</b>	0,507716	0,018991	0,024843	0,218728
<b>Cbl10</b>	0,589329	0,058871	0,062685	0,364575
<b>Cbl11</b>	0,674998	0,022503	0,015436	0,430465
<b>Cbl12</b>	0,866339	0,020622	0,055621	0,545111
<b>Cbl2</b>	0,554621	-0,086041	-0,066063	0,235095
<b>Cbl3</b>	0,669224	0,009159	0,066295	0,336548
<b>Cbl4</b>	0,794766	0,009555	0,024910	0,458470
<b>Cbl5</b>	0,856503	-0,022153	0,022189	0,525961
<b>Cbl6</b>	0,748350	0,077748	0,092233	0,437708
<b>Cbl7</b>	0,591642	0,061279	0,065276	0,347054
<b>Cbl8</b>	0,595661	-0,042229	-0,033590	0,334949
<b>Cbl9</b>	0,859563	0,011964	0,025572	0,534477
<b>GKJB</b>	0,018458	1,000000	0,919749	0,223188
<b>GKKO</b>	0,046595	0,919749	1,000000	0,073503
<b>JB1</b>	0,301154	0,147529	0,100022	0,548757
<b>JB10</b>	0,382685	0,183005	-0,020077	0,719348
<b>JB11</b>	0,260295	0,144490	-0,007070	0,612732
<b>JB12</b>	0,201149	0,167462	0,004282	0,607450
<b>JB13</b>	0,479612	0,152542	0,062229	0,712509
<b>JB14</b>	0,360362	0,136606	0,054860	0,611126

<b>JB2</b>	0,376000	0,069198	0,008130	0,690675
<b>JB3</b>	0,382444	0,204918	0,133738	0,638198
<b>JB4</b>	0,488208	0,298785	0,233030	0,703596
<b>JB6</b>	0,371033	0,204876	0,131093	0,632837
<b>JB7</b>	0,396777	0,188513	0,071367	0,777948
<b>JB8</b>	0,231231	0,077492	-0,040450	0,600250
<b>JB9</b>	0,486178	-0,031799	-0,152692	0,657203
<b>KO1</b>	0,574025	0,083656	0,225932	0,314004
<b>KO10</b>	0,425050	0,015999	0,199667	0,328539
<b>KO11</b>	0,316447	0,198842	0,357918	0,333259
<b>KO12</b>	0,480032	-0,012603	0,154260	0,275554
<b>KO13</b>	0,521568	0,052338	0,218006	0,329103
<b>KO14</b>	0,300939	-0,020067	0,173623	0,209992
<b>KO15</b>	0,315756	0,148743	0,318411	0,345601
<b>KO16</b>	0,453934	0,029124	0,193107	0,255804
<b>KO17</b>	0,513385	0,077339	0,232557	0,344834
<b>KO2</b>	0,511273	-0,104576	0,075698	0,368237
<b>KO3</b>	0,487183	-0,042676	0,159081	0,322733
<b>KO4</b>	0,446966	-0,023066	0,181447	0,290069
<b>KO5</b>	0,350213	0,004336	0,218206	0,248044
<b>KO6</b>	0,479260	-0,023656	0,156809	0,370398
<b>KO7</b>	0,412742	0,020068	0,197398	0,315899
<b>KO8</b>	0,444574	-0,022880	0,190211	0,210893
<b>KO9</b>	0,396333	-0,005047	0,213751	0,289906

<b>Kinj1</b>	0,497807	0,032619	0,098070	0,414048
<b>Kinj11</b>	0,229625	0,005187	-0,012673	0,329141
<b>Kinj12</b>	0,481524	0,039522	0,065126	0,386801
<b>Kinj13</b>	0,486284	0,164946	0,206455	0,323807
<b>Kinj14</b>	0,421886	-0,003929	0,082380	0,198767
<b>Kinj15</b>	0,367085	0,035391	0,011309	0,384255
<b>Kinj16</b>	0,444063	0,143390	0,182339	0,325157
<b>Kinj17</b>	0,448359	0,057838	0,101089	0,320374
<b>Kinj18</b>	0,528965	0,019436	0,075742	0,304890
<b>Kinj19</b>	0,292233	0,003501	0,056869	0,204572
<b>Kinj2</b>	0,585608	0,038287	0,074826	0,432946
<b>Kinj20</b>	0,425265	0,116953	0,161620	0,336394
<b>Kinj21</b>	0,503746	0,060937	0,097222	0,312042
<b>Kinj3</b>	0,535641	0,050705	0,043102	0,446195
<b>Kinj4</b>	0,474774	0,084981	0,080888	0,445852
<b>Kinj5</b>	0,522902	0,115715	0,126991	0,432353
<b>Kinj6</b>	0,414644	0,005105	0,020976	0,313616
<b>Kinj7</b>	0,454999	-0,056636	0,008737	0,351192
<b>Kinj8</b>	0,530053	0,103811	0,140201	0,420959
<b>Kinj9</b>	0,376989	0,063459	0,045165	0,305099

	Kinerja	Kom_Org
<b>Cbl1</b>	0,342743	0,255525
<b>Cbl10</b>	0,344469	0,375486
<b>Cbl11</b>	0,408017	0,320353
<b>Cbl12</b>	0,673592	0,563037
<b>Cbl2</b>	0,338307	0,222677
<b>Cbl3</b>	0,523398	0,407940
<b>Cbl4</b>	0,526909	0,445094
<b>Cbl5</b>	0,668657	0,572229
<b>Cbl6</b>	0,466801	0,418619
<b>Cbl7</b>	0,365398	0,355159
<b>Cbl8</b>	0,325676	0,266812
<b>Cbl9</b>	0,645847	0,514188
<b>GKJB</b>	0,084348	0,025696
<b>GKKO</b>	0,130435	0,260766
<b>JB1</b>	0,271188	0,337176
<b>JB10</b>	0,195820	0,047191
<b>JB11</b>	0,098893	0,123269
<b>JB12</b>	0,194691	0,076407
<b>JB13</b>	0,521610	0,331010
<b>JB14</b>	0,269491	0,316109
<b>JB2</b>	0,341135	0,333925
<b>JB3</b>	0,452244	0,310861
<b>JB4</b>	0,380411	0,378452

<b>JB6</b>	0,317001	0,302912
<b>JB7</b>	0,343840	0,323552
<b>JB8</b>	0,191427	0,116222
<b>JB9</b>	0,538408	0,172355
<b>KO1</b>	0,495199	0,682909
<b>KO10</b>	0,327847	0,748233
<b>KO11</b>	0,349652	0,698605
<b>KO12</b>	0,429545	0,717862
<b>KO13</b>	0,506295	0,821291
<b>KO14</b>	0,287410	0,687998
<b>KO15</b>	0,342428	0,711800
<b>KO16</b>	0,455393	0,711938
<b>KO17</b>	0,514000	0,817836
<b>KO2</b>	0,409126	0,786298
<b>KO3</b>	0,407244	0,839753
<b>KO4</b>	0,396044	0,845937
<b>KO5</b>	0,396511	0,788576
<b>KO6</b>	0,400841	0,782707
<b>KO7</b>	0,452896	0,736628
<b>KO8</b>	0,496755	0,802594
<b>KO9</b>	0,466306	0,839145
<b>Kinj1</b>	0,653216	0,462386
<b>Kinj11</b>	0,530531	0,192161
<b>Kinj12</b>	0,632232	0,391698

<b>Kinj13</b>	0,697271	0,399227
<b>Kinj14</b>	0,641934	0,470869
<b>Kinj15</b>	0,594612	0,309112
<b>Kinj16</b>	0,695359	0,368026
<b>Kinj17</b>	0,687114	0,365050
<b>Kinj18</b>	0,740544	0,467817
<b>Kinj19</b>	0,576587	0,344121
<b>Kinj2</b>	0,711840	0,383101
<b>Kinj20</b>	0,691683	0,391936
<b>Kinj21</b>	0,667747	0,337745
<b>Kinj3</b>	0,660049	0,366959
<b>Kinj4</b>	0,654094	0,339532
<b>Kinj5</b>	0,722036	0,343877
<b>Kinj6</b>	0,644533	0,295473
<b>Kinj7</b>	0,630683	0,422374
<b>Kinj8</b>	0,774374	0,415338
<b>Kinj9</b>	0,622228	0,227340

## AVE

	AVE
Cyber_L	0,594641
GK*JB	1,000000
GK*KO	1,000000
Job_B	0,532420
Kinerja	0,540604
Kom_Org	0,589665

## Total Effects

	Cyber_L	GK*JB	GK*KO	Job_B
Cyber_L				
GK*JB	0,168469			
GK*KO	-0,266352			
Job_B	0,367674			
Kinerja				
Kom_Org	0,502261			



	Kinerja	Kom_Org
Cyber_L	0,466409	
GK*JB	0,078575	
GK*KO	-0,124229	
Job_B	0,345777	
Kinerja		
Kom_Org	0,450720	

### Composite Reliability

	Composite Reliability
Cyber_L	0,919249
GK*JB	1,000000
GK*KO	1,000000
Job_B	0,907587
Kinerja	0,939910
Kom_Org	0,960477

### Outer Model (Weights or Loadings)

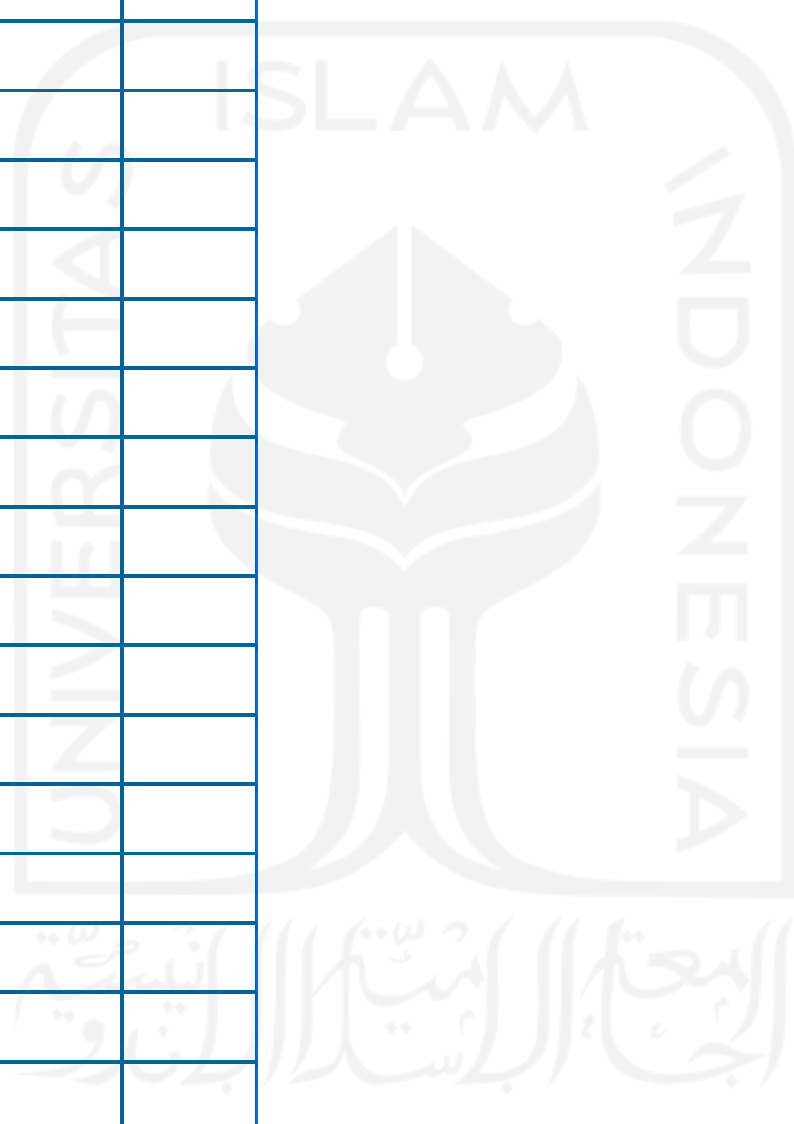
	Cyber_L	GK*JB	GK*KO	Job_B
<b>Cbl1</b>	0,507716			
<b>Cbl10</b>	0,589329			
<b>Cbl11</b>	0,674998			
<b>Cbl12</b>	0,866339			
<b>Cbl2</b>	0,554621			
<b>Cbl3</b>	0,669224			
<b>Cbl4</b>	0,794766			
<b>Cbl5</b>	0,856503			
<b>Cbl6</b>	0,748350			
<b>Cbl7</b>	0,591642			
<b>Cbl8</b>	0,595661			
<b>Cbl9</b>	0,859563			
<b>GKJB</b>		1,000000		
<b>GKKO</b>			1,000000	
<b>JB1</b>				0,548757
<b>JB10</b>				0,719348
<b>JB11</b>				0,612732
<b>JB12</b>				0,607450
<b>JB13</b>				0,712509
<b>JB14</b>				0,611126
<b>JB2</b>				0,690675
<b>JB3</b>				0,638198

<b>JB4</b>				0,703596
<b>JB6</b>				0,632837
<b>JB7</b>				0,777948
<b>JB8</b>				0,600250
<b>JB9</b>				0,657203
<b>KO1</b>				
<b>KO10</b>				
<b>KO11</b>				
<b>KO12</b>				
<b>KO13</b>				
<b>KO14</b>				
<b>KO15</b>				
<b>KO16</b>				
<b>KO17</b>				
<b>KO2</b>				
<b>KO3</b>				
<b>KO4</b>				
<b>KO5</b>				
<b>KO6</b>				
<b>KO7</b>				
<b>KO8</b>				
<b>KO9</b>				
<b>Kinj1</b>				
<b>Kinj11</b>				

Kinj12				
Kinj13				
Kinj14				
Kinj15				
Kinj16				
Kinj17				
Kinj18				
Kinj19				
Kinj2				
Kinj20				
Kinj21				
Kinj3				
Kinj4				
Kinj5				
Kinj6				
Kinj7				
Kinj8				
Kinj9				

	Kinerja	Kom_Org
Cbl1		
Cbl10		
Cbl11		
Cbl12		

<b>Cbl2</b>		
<b>Cbl3</b>		
<b>Cbl4</b>		
<b>Cbl5</b>		
<b>Cbl6</b>		
<b>Cbl7</b>		
<b>Cbl8</b>		
<b>Cbl9</b>		
<b>GKJB</b>		
<b>GKKO</b>		
<b>JB1</b>		
<b>JB10</b>		
<b>JB11</b>		
<b>JB12</b>		
<b>JB13</b>		
<b>JB14</b>		
<b>JB2</b>		
<b>JB3</b>		
<b>JB4</b>		
<b>JB6</b>		
<b>JB7</b>		
<b>JB8</b>		
<b>JB9</b>		
<b>KO1</b>		0,682909



<b>KO10</b>		0,748233
<b>KO11</b>		0,698605
<b>KO12</b>		0,717862
<b>KO13</b>		0,821291
<b>KO14</b>		0,687998
<b>KO15</b>		0,711800
<b>KO16</b>		0,711938
<b>KO17</b>		0,817836
<b>KO2</b>		0,786298
<b>KO3</b>		0,839753
<b>KO4</b>		0,845937
<b>KO5</b>		0,788576
<b>KO6</b>		0,782707
<b>KO7</b>		0,736628
<b>KO8</b>		0,802594
<b>KO9</b>		0,839145
<b>Kinj1</b>	0,653216	
<b>Kinj11</b>	0,530531	
<b>Kinj12</b>	0,632232	
<b>Kinj13</b>	0,697271	
<b>Kinj14</b>	0,641934	
<b>Kinj15</b>	0,594612	
<b>Kinj16</b>	0,695359	
<b>Kinj17</b>	0,687114	

<b>Kinj18</b>	0,740544	
<b>Kinj19</b>	0,576587	
<b>Kinj2</b>	0,711840	
<b>Kinj20</b>	0,691683	
<b>Kinj21</b>	0,667747	
<b>Kinj3</b>	0,660049	
<b>Kinj4</b>	0,654094	
<b>Kinj5</b>	0,722036	
<b>Kinj6</b>	0,644533	
<b>Kinj7</b>	0,630683	
<b>Kinj8</b>	0,774374	
<b>Kinj9</b>	0,622228	

### Path Coefficients

	Cyber_L	GK*JB	GK*KO	Job_B
Cyber_L				
GK*JB	0,168469			
GK*KO	-0,266352			
Job_B	0,367674			
Kinerja				
Kom_Org	0,502261			

	Kinerja	Kom_Org
Cyber_L	0,466409	

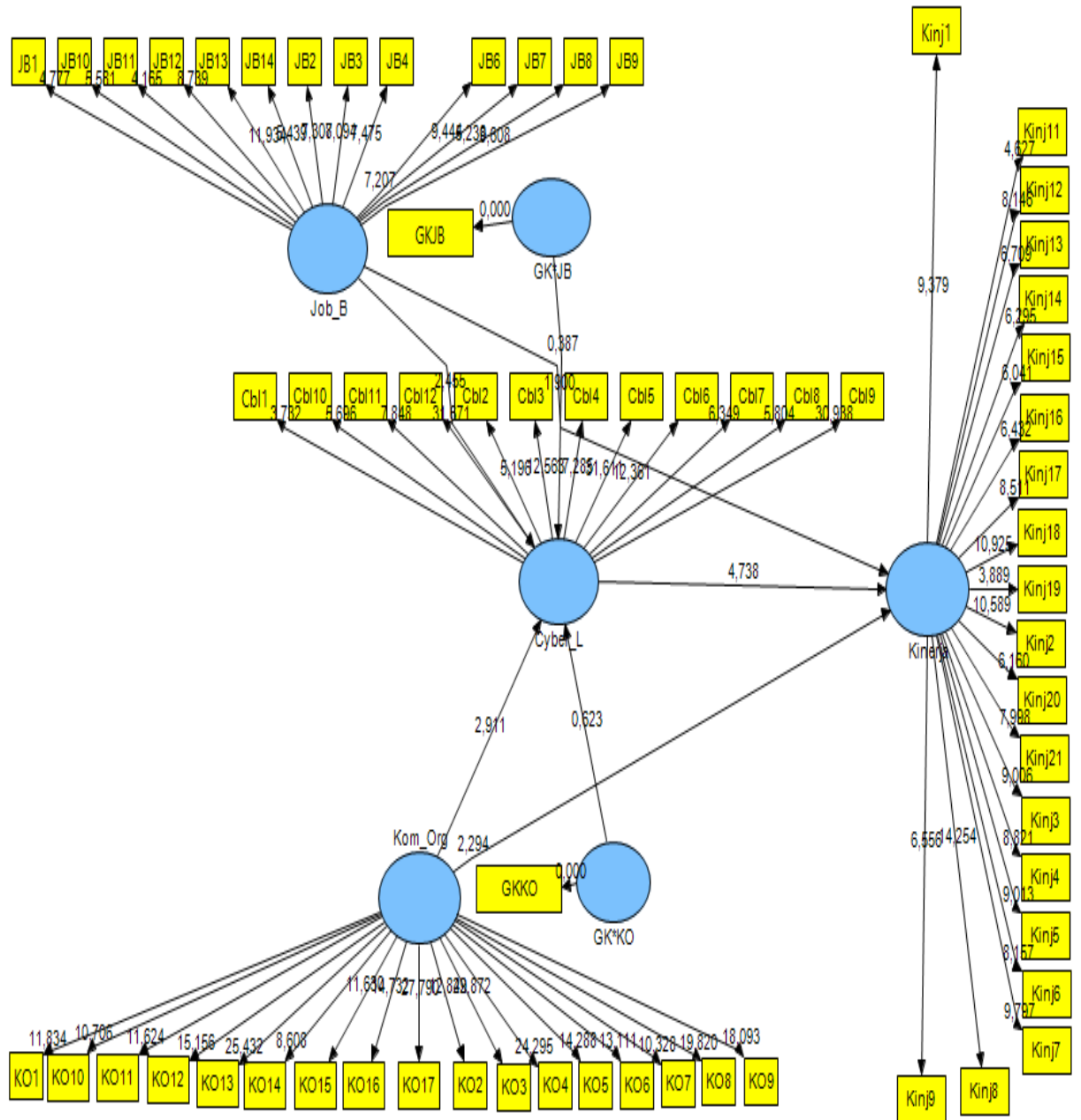
<b>GK*JB</b>		
<b>GK*KO</b>		
<b>Job_B</b>	0,174290	
<b>Kinerja</b>		
<b>Kom_Org</b>	0,216461	







## Bootstrapping



### Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
<b>Cyber_L -&gt; Kinerja</b>	0,466409	0,466159	0,098430	0,098430
<b>GK*JB -&gt; Cyber_L</b>	0,168469	0,169691	0,435688	0,435688
<b>Cyber_L *JB -&gt; Kinerja</b>	0,078575	0,066873	0,211742	0,211742
<b>GK*KO -&gt; Cyber_L</b>	-0,266352	-0,259508	0,427638	0,427638
<b>Cyber_L *KO -&gt; Kinerja</b>	-0,124229	-0,108358	0,205922	0,205922
<b>Job_B -&gt; Cyber_L</b>	0,367674	0,380349	0,149746	0,149746
<b>Job_B -&gt; Kinerja</b>	0,345777	0,382868	0,100596	0,100596
<b>Kom_Org -&gt; Cyber_L</b>	0,502261	0,503679	0,172558	0,172558
<b>Kom_Org -&gt; Kinerja</b>	0,450720	0,441783	0,121639	0,121639

	T Statistics ( O/STERR )
<b>Cyber_L -&gt; Kinerja</b>	4,738478
<b>GK*JB -&gt; Cyber_L</b>	0,386673
<b>Cyber_L *JB -&gt; Kinerja</b>	0,371090
<b>GK*KO -&gt; Cyber_L</b>	0,622844
<b>Cyber_L *KO -&gt; Kinerja</b>	0,603282
<b>Job_B -&gt; Cyber_L</b>	2,455323

<b>Job_B -&gt; Kinerja</b>	3,437275
<b>Kom_Org -&gt; Cyber_L</b>	2,910679
<b>Kom_Org -&gt; Kinerja</b>	3,705381



### Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
<b>Cyber_L -&gt; Kinerja</b>	0,466409	0,466159	0,098430	0,098430
<b>GK*JB -&gt; Cyber_L</b>	0,168469	0,169691	0,435688	0,435688
<b>GK*KO -&gt; Cyber_L</b>	-0,266352	-0,259508	0,427638	0,427638
<b>Job_B -&gt; Cyber_L</b>	0,367674	0,380349	0,149746	0,149746
<b>Job_B -&gt; Kinerja</b>	0,174290	0,199594	0,091717	0,091717
<b>Kom_Org -&gt; Cyber_L</b>	0,502261	0,503679	0,172558	0,172558
<b>Kom_Org -&gt; Kinerja</b>	0,216461	0,212181	0,094359	0,094359

	T Statistics ( O/STERR )
<b>Cyber_L -&gt; Kinerja</b>	4,738478
<b>GK*JB -&gt; Cyber_L</b>	0,386673
<b>GK*KO -&gt; Cyber_L</b>	0,622844
<b>Job_B -&gt; Cyber_L</b>	2,455323
<b>Job_B -&gt; Kinerja</b>	1,900303
<b>Kom_Org -&gt; Cyber_L</b>	2,910679
<b>Kom_Org -&gt; Kinerja</b>	2,294007

## **Lampiran Kuesioner**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Dosen dan karyawan Universitas Islam Indonesia

Di Yogyakarta

*Assalamualaikum, Wr. Wb*

Dengan Hormat,

Perkenalkan, saya mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Indonesia, yang bermaksud melakukan penelitian untuk menyusun skripsi sebagai tugas akhir dan menyelesaikan studi S1 di FBE UII Yogyakarta yang berjudul: “Peran *Work Generation* sebagai Variabel Moderator hubungan antara *Job Burnout* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan”

Berkenaan maksud diatas, maka kami selaku penyusun sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu Saudara/Saudari untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan dalam lembar kuisisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pernyataan-pernyataan tersebut di maksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan dalam penyusunan Skripsi. Data yang saya peroleh tersebut tidak akan di pergunakan untuk keperluan lain serta kerahasiaannya terjamin.

Atas kerelaan, sumbangan waktu, tenaga serta pikiran Bapak/Ibu Saudara saya ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya.

*Wassalamu’alaikum Wr. Wb.*

**Hormat Kami**

**Peneliti**

## KUESIONER PENELITIAN

### Petunjuk Pengisian

Mohon dijawab dengan memberi tanda check/ centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut Ibu/ Saudari

1. Berapakah usia anda sekarang?
  - a. Kurang dari 20 tahun
  - b. 20 - 30 tahun
  - c. 31 - 40 tahun
  - d. 41 - 50 tahun
  - e. Lebih dari 50 tahun
2. Apa jenis kelamin anda?
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
3. Apa pendidikan terakhir anda?
  - a. Sampai SMA/ sederajat
  - b. Sampai Sarjana
  - c. Lainnya,sebutkan.....
4. Berapa Masa Kerja Anda di Universitas Islam Indonesia ?
  - a. Kurang dari 5 tahun
  - b. 6 sampai dengan 10 tahun
  - c. Diatas 10 tahun

## KUESIONER VARIABEL PENELITIAN

### Petunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan dasar penilaian sbb:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

### ITEM PERNYATAAN:

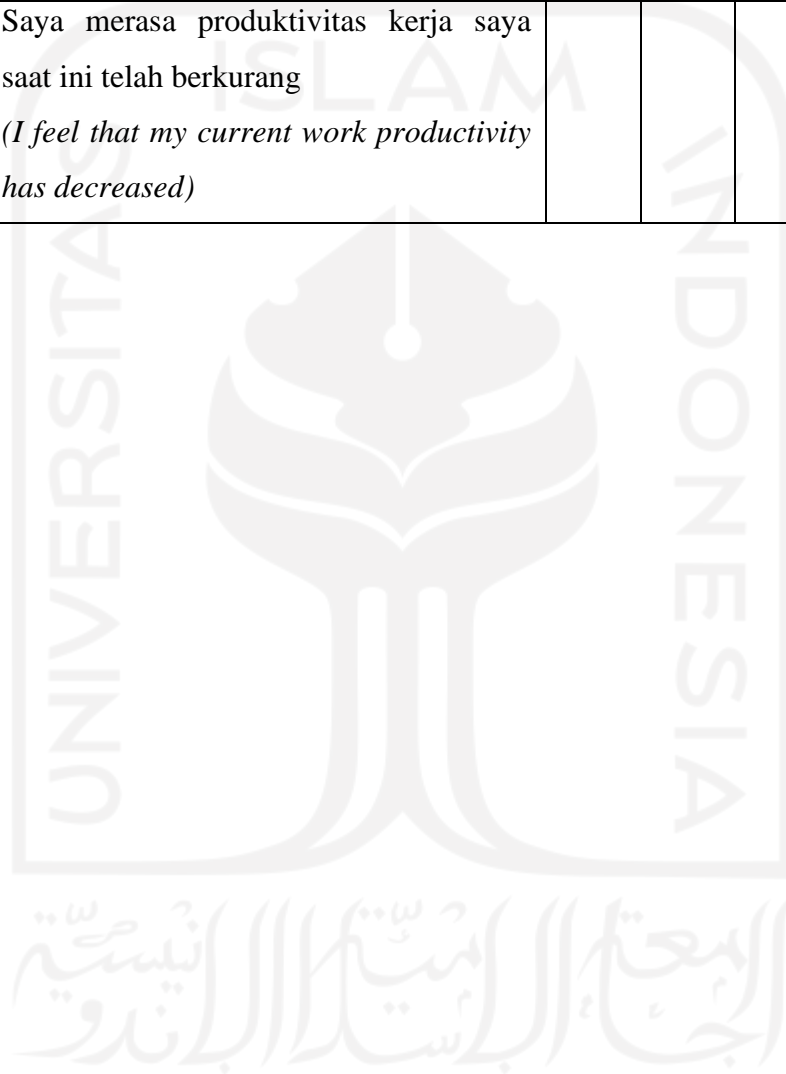
#### 1. Job Burnout

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa lelah secara emosional dengan pekerjaan saat ini <i>(I feel emotionally drained from my work)</i>				
2	Saya merasa lelah dengan rutinitas pekerjaan sehari hari <i>(I feel used up at the end of the workday)</i>				
3	Saya merasa lelah untuk memulai pekerjaan dan berkeja pada hari-hari lainnya <i>(I feel fatigued when I get unpin the morning and have to face another day on the job)</i>				
4	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari melelahkan bagi saya <i>(Working with people all day is really a strain for me)</i>				
5	Saya merasa jenuh dan bosan dengan				



	perkejaan <i>(I feel burned out form my work)</i>				
<b>6</b>	Saya merasa frustasi dengan pekerjaan <i>(I feel frustrated by my job)</i>				
<b>7</b>	Saya merasa saya bekerja terlalu keras pada pekerjaan saya <i>(I feel I am working too hard on my job)</i>				
<b>8</b>	Saya merasa diberikan perlakuan yang berbeda dengan karyawan lain <i>(Working with people directly puts too much stress on me)</i>				
<b>9</b>	Saya merasa tidak berarti dan berada diujung karir <i>(I feel like I am at the end of my rope)</i>				
<b>10</b>	Saya mengalami kejenuhan menghadapi mahasiswa dan bekerja untuk mereka seharian penuh <i>(I'm tired of dealing with students and working for they are full day)</i>				
<b>11</b>	Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap konsumen <i>(I really don't care what happens to consumers )</i>				
<b>12</b>	Saya merasa karir saya tidak akan berubah				

	<i>(I feel my career will not change)</i>				
<b>13</b>	Motivasi saya untuk berkeja saat ini sudah menurun <i>(I have my motivation to work now has decreased)</i>				
<b>14</b>	Saya merasa produktivitas kerja saya saat ini telah berkurang <i>(I feel that my current work productivity has decreased)</i>				



## 2. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya senang sepanjang hidup berkarier dalam organisasi. <i>I would be very happy to spend the rest of my career in this organization</i>				
2.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri. <i>I really feel as if this organization's problems are my own</i>				
3.	Saya memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi. <i>I feel like "part of my family" at this organization</i>				
4.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi. <i>I feel "emotionally attached" to this organization</i>				
5	Organisasi ini memiliki banyak arti bagi pribadi saya. <i>This organization has a great deal of personal meaning for me</i>				
6	Manajemen tingkat atas memberikan pengaruh untuk menggunakan Internet di tempat kerja untuk tujuan non-kerja <i>Upper management exerts influence to use the internet at work for non-work purposes</i>				

7	<p>Tetap tinggal dengan organisasi adalah masalah kebutuhan bukan masalah keinginan.</p> <p><i>Staying with the organization is a matter of need not a matter of want</i></p>				
8	<p>Sulit untuk meninggalkan organisasi meskipun sangat menginginkannya</p> <p><i>Too much of my life would be disrupted if I leave my organization .</i></p>				
9	<p>Banyak hal yang akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi.</p> <p><i>Right now, staying with my job at this organization is a matter of necessity as much as desire</i></p>				
10	<p>Terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi.</p> <p><i>I believe I have too few option to consider leaving this organization</i></p>				
11	<p>Salah satu konsekuensi negatif dari meninggalkan pekerjaan saya di UII adalah kelangkaan tersedianya alternatif pekerjaan di tempat lain.</p> <p><i>One of the few negative consequences of leaving my job at this organization would be the scarcity of available alternatives elsewhere</i></p>				
12	<p>Salah satu alasan utama saya terus bekerja di UII adalah karena jika keluar akan</p>				

	<p>membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar.</p> <p><i>One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice</i></p>				
<b>13</b>	<p>Saya merasa berkewajiban untuk tetap bersama UII.</p> <p><i>I feel any obligation to remain with my organization</i></p>				
<b>14</b>	<p>Meskipun akan menguntungkan saya ,saya merasa tidak benar untuk meninggalkan UII</p> <p><i>Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave</i></p>				
<b>15</b>	<p>Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan UII saat ini.</p> <p><i>I would feel guilty if I left this organization now</i></p>				
<b>16</b>	<p>UII layak mendapatkan loyalitas saya</p> <p><i>This organization deserves my loyalty</i></p>				
<b>17</b>	<p>Saya tidak akan meninggalkan UII saat ini karena rasa tanggung jawab yang saya miliki terhadap UII.</p> <p><i>I would not leave my organization right now because of my sense of obligation to it</i></p>				

### 3. Cyberloafing

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mengakses <i>website</i> terkait <i>olahraga</i> pada saat saya sedang bekerja <i>Browse sports-related web sites</i>				
2.	Saya mengakses <i>website entertainment</i> atau dunia hiburan pada saat bekerja <i>I acces entertainment websites or the world of entertainment at work</i>				
3.	Saya mengakses <i>website</i> terkait berita yang sedang terjadi pada saat saya sedang bekerja <i>I acces the website aboute the news that is happening at work</i>				
4	Saya melakukan <i>download</i> informasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saya <i>I downloaded information that is not related to workers</i>				
5	Saya melakukan <i>shopping online</i> ketika saya sedang bekerja <i>I do online shopping at work</i>				
6	Saya mengakses <i>website</i> untuk orang dewasa ( <i>website pornografi</i> ).  <i>I access website for adults (pornographic website</i>				
7	Saya mengirimkan e-mail pribadi selama jam kerja.				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	<i>I send private e-mails during business hours</i>				
8	Saya menerima e-mail pribadi selama jam kerja <i>I receive a private e-mail during business hours</i>				
9	Saya menggunakan media sosial pada saat sedang bekerja <i>I use social media during work</i>				
10	Saya adalah orang yang aktif di media sosial <i>I am an active person on social media</i>				
11	Saya sering menggunakan media social dalam sehari <i>I often use social media in a day</i>				
12	Saya melakukan jelajah atau browsing di media social <i>I'm browsing in social media</i>				

#### 4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya terbiasa menjaga standar kerja yang tinggi <i>I use to maintain high standard of work</i>				
2.	Saya mampu menangani tugas saya tanpa melibatkan banyak pengawasan <i>I am capable of handling my assignments without much supervision</i>				
3.	Saya sangat berantusias dengan pekerjaan saya <i>I am very passionate about my work</i>				
4	Saya tau bahwa saya dapat menangani banyak tugas <i>I know I can handle multiple assigments</i>				
5	Saya terbiasa menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu <i>I use to complete my asssignments on time</i>				
6	Rekan-rekan saya percaya bahwa saya adalah orang yang berkinerja tinggi di organisasi saya <i>My colleagues belive I am a high performer in my organization</i>				
7	Saya mampu mengelola perubahan-perubahan system pekerjaan <i>I am able to manage work system changes</i>				
8	Saya mampu melakukan perubahan di pekerjaan saya dengan baik saat kapanpun				



No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	situasi membutuhkan . <i>I could manage change in my job very well whenever the situation demands</i>				
9	Saya selalu percaya bahwa saling memahami dapat mengarah pada solusi yang layak di UII. <i>I always believe that mutual understanding can lead to a viable solution in organization</i>				
10	Saya terbiasa kehilangan kesabaran ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya <i>I use to lose my temper when face with with criticism from my team members</i>				
11	Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan saya <i>I am very comfortable with job flexibility</i>				
12	Saya terbiasa memberikan bantuan kepada rekan kerja ketika membutuhkan. <i>I used to extend help to my co-workers when asked or needed</i>				
13	Saya menyukai tanggung jawab tambahan <i>I love to handle extra responsibilities</i>				
14	Saya selalu simpati dan empati terhadap rekan kerja saya ketika mereka bermasalah <i>I extend my sympathy and empathy to my co-workers when they are trouble</i>				
15	Saya secara aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok atau rapat kerja <i>I actively participate in group discussion</i>				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	<i>and work meetings</i>				
16	Saya terbiasa memuji rekan kerja saya atas kerja baik mereka. <i>I use to praise my co-workers for their good work</i>				
17	Saya memperoleh kepuasan yang besar dengan membimbing rekan kerja di UII <i>I derive lot of satisfacation nurturing other in organization</i>				
18	Saya terbiasa berbagi pengetahuan dan ide-ide dengan para anggota tim saya <i>I use to share knowledge and ideas among my team members</i>				
19	Saya terbiasa menjaga koordinasi yang baik antar para karyawan <i>I use to maintain good coordination among fellow workers</i>				
20	Saya terbiasa membimbing kolega yang baru meski di luar diskripsi pekerjaan saya <i>I use to guide new colleagues beyond my job purview</i>				
21	Saya berkomunikasi secara efektif dengan kolega saya untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan <i>I communicated effectively with my colleaguesfor problem solving and decision making</i>				

**Atas Perhatian Bapak/Ibu/Saudara Kami Ucapkan Terima Kasih.**