

Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Tangki Indonesia

The Influence of Cyberloafing on the Performance of PT Prima Tangki Indonesia Employees

Maria Shanty Permatasari^{a,1}, Arbana Syamantha^{b,2}

^{a,b}Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
shanty050896@gmail.com¹ arbanasyamantha17@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh cyberloafing terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Tangki Indonesia. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan cara menganalisis populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan melakukan analisis data secara statistik. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif diterapkan melalui perhitungan angka untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Didapatkan hasil pada penelitian ini bahwa tingkat cyberloafing di kalangan karyawan PT. Prima Tangki Indonesia cenderung tinggi, karena rata-rata empiris (51,83) lebih besar dari rata-rata hipotetik (50), dengan selisih yang tidak melebihi satu standar deviasi (6,655). Sementara itu, kinerja karyawan cenderung rendah, dengan rata-rata empiris (63,23) yang lebih rendah dari rata-rata hipotetik (70), dan selisihnya tidak melebihi satu standar deviasi (11,718). Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara cyberloafing dan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat cyberloafing, semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya. Temuan ini diperkuat oleh koefisien regresi (rx_y) sebesar 0,920 dengan signifikansi 0,001.

Kata Kunci : Cyberloafing, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to understand the effect of cyberloafing on employee performance at PT. Prima Tangki Indonesia. Quantitative methods are used to test previously established hypotheses, by analyzing certain populations and samples, collecting data through research instruments, and conducting statistical data analysis. In this study, quantitative methods are applied through numerical calculations to test the hypotheses that have been made. The results of the study indicate that the level of cyberloafing among employees of PT. Prima Tangki Indonesia tends to be high, because the empirical average (51.83) is greater than the hypothetical average (50), with a difference that does not exceed one standard deviation (6.655). Meanwhile, employee performance tends to be low, with an empirical average (63.23) lower than the hypothetical average (70), and the difference does not exceed one standard deviation (11.718). Based on the data analysis, it is concluded that there is a negative influence between cyberloafing and employee performance, where the higher the level of cyberloafing, the lower the employee performance, and vice versa. This finding is reinforced by the regression coefficient (rx_y) of 0.920 with a significance of 0.001.

Keywords : Cyberloafing, Employee Performance

Disubmit:

Info Artikel :
Direview:

Diterima :

Copyright © 2024 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam semua aktivitas perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai perencana, pengambil keputusan, dan pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi. Agar dapat berkembang dengan cepat, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menurut Julvia (Sebagaimana dikutip dalam Pratama & Satwika, 2022)

Perusahaan tidak akan mencapai tujuannya tanpa kontribusi aktif dari karyawan. Agar target perusahaan tercapai, karyawan harus terus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan mencerminkan perilaku atau kebiasaan yang sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Damayanti, Hayati, Mardiana, et al., 2022)

Kinerja karyawan berperan penting dalam mempengaruhi keuntungan dan produktivitas organisasi, yang akan semakin meningkat menurut Pandi (Sebagaimana dikutip dalam Isman, 2023). Dalam proses evaluasi kinerja, beberapa faktor perlu diperhatikan, antara lain kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku yang menghambat produktivitas, seperti yang dijelaskan oleh Koopmans (Sebagaimana dikutip dalam Isman, 2023)

Prima Tangki Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi, pergudangan, dan telekomunikasi. Perusahaan ini menyediakan layanan transportasi dan penyimpanan bahan bakar serta pelumas untuk sektor industri dan transportasi. Selain itu, Prima Tangki Indonesia menawarkan layanan telekomunikasi dan infrastruktur jaringan guna memenuhi kebutuhan komunikasi pelanggan. Perusahaan ini berkomitmen menyediakan solusi transportasi dan telekomunikasi yang handal, efisien, dan aman bagi pelanggannya. Didukung oleh tim berpengalaman dan teknologi terkini, Prima Tangki Indonesia memastikan setiap proyek diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada salah satu karyawan yaitu bapak J kurang lebih selama empat hari, beliau mengatakan “bahwasannya masih banyak karyawan yang menggunakan internet bukan untuk kepentingan pekerjaan tetapi untuk kepentingan pribadi”. peneliti menemukan adanya fenomena yang terjadi pada beberapa karyawan PT. Prima Tangki Indonesia masih banyak ditemukan karyawan yang tidak menggunakan internet untuk keperluan pekerjaan, tetapi dipakai untuk keperluan pribadi misalnya untuk menonton film dan juga membuka sosial media seperti facebook, instagram dan lain lain pada saat jam kerja berlangsung.

Blanchard dan Henle (Sebagaimana dikutip dalam Ozler & Polat, 2012) ketika akses internet menjadi lebih umum, karyawan juga akan lebih cenderung menggunakan internet untuk hiburan dibandingkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini dikarenakan akses terhadap teknologi internet dapat mengakibatkan aktivitas bisnis dan penjelajahan dunia maya yang dapat menyebabkan karyawan melalaikan tugasnya dalam menjalankan tugasnya. *Cyberloafing* adalah pemanfaatan akses internet oleh karyawan untuk hal-hal di luar pekerjaan. Menurut Henle dan Kedharnath (Sebagaimana dikutip dalam Tefa & Mahendra, 2022) perilaku *cyberloafing* mencakup penggunaan internet dan email di luar jam kerja.

Berdasarkan definisi tersebut, *cyberloafing* merujuk pada perilaku karyawan yang memanfaatkan akses internet selama jam kerja untuk mengakses situs web, serta mengirim dan menerima informasi, email, atau materi lainnya yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Para peneliti menyimpulkan bahwa tindakan ini dilakukan dengan sengaja.

Fenomena *cyberloafing* tidak membedakan jenis kelamin. Berdasarkan pengamatan di beberapa divisi perusahaan, peneliti menemukan bahwa sejumlah karyawan dengan sengaja menggunakan perangkat pribadi mereka seperti ponsel atau computer untuk mengakses internet perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Contohnya, beberapa orang menggunakan internet untuk menjelajahi situs web, melakukan chatting, menonton video menggunakan media sosial (Seperti instagram dan facebook), bahkan ada yang berbelanja online, pergi ke karaoke, bermain game online, dan lain-lain selama jam kerja (Heri Prabowo, Sutrisno, 2024).

Hal ini terlihat saat penulis melakukan obeservasi dan wawancara di PT. Prima Tangki Indonesia. Beberapa karyawan dengan sengaja menggunakan *smartphone* atau komputer pribadi mereka untuk mengakses internet perusahaan untuk keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Contohnya, beberapa orang menggunakan internet untuk menjelajahi situs web, melakukan chatting,

menonton video, menggunakan media sosial (seperti instagram dan facebook), serta berbelanja online, pergi ke karaoke, bermain game online, dan lain-lain selama jam kerja. Aktivitas ini terjadi selama sekitar empat hari peneliti melakukan observasi.

Penelitian terdahulu Senevirathne and Kularathne (Sebagaimana dikutip dalam Damayanti et al., 2022) menunjukkan, berdasarkan analisis data kuantitatif bahwa secara statistik terdapat hubungan negative antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan ($-0,542$, $P < 0,05$). Hasil analisis regresi menunjukkan ($\beta = -2,11$, $P < 1,68595$), yang mengidentifikasi bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa perilaku *cyberloafing* memiliki dampak negative yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inbio Tani Nusantara.

B. Kerangka Teoritis

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Menurut (Adelina & Saputro, 2023), menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan sejauh mana suatu program, kegiatan atau kebijakan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk visi dan misi organisasi yang tercantum dalam rencana strategis. (Praningrum, 2024) menyatakan bahwa kinerja mencakup hasil dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Sementara itu (Rahmat Sabuhari, 2024) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan norma serta etika.

Menurut Mangkunegara (dalam Wachidah & Lutarlean, 2019) ada lima aspek yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas. Pengukuran kualitas kinerja berdasarkan pandangan karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan serta sejauh mana tugas diselesaikan dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
2. Kuantitas. Kuantitas diukur berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah unit atau jumlah aktivitas yang selesai dalam satu siklus.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu mengukur seberapa tepat karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, yang juga mencakup koordinasi antara hasil kerja dan penggunaan waktu yang efisien untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas. Efektivitas mengukur seberapa baik sumber daya organisasi (seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku) digunakan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang ditetapkan.
5. Kemandirian. Kemandirian menunjukkan sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai komitmen yang telah ditetapkan, serta sejauh mana karyawan bertanggung jawab terhadap instansi dan peran mereka di tempat kerja.

Menurut Blanchard dan Henle (dalam Hurriyati, 2017), *cyberloafing* adalah Tindakan karyawan yang sengaja menggunakan internet dan email untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. *Cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku yang muncul ketika seorang karyawan menggunakan perangkat computer seperti desktop, smartphone, atau tablet di tempat kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak merugikan, namun dianggap tidak terikat dengan tugas atau pekerjaan yang diharapkan oleh atasan.

Cyberloafing adalah tindakan menghindari pekerjaan dengan memanfaatkan internet (Anita Maharani, 2020) Di sisi lain, (Mahsyar et al., 2023) menjelaskan bahwa perilaku cyberloafing terjadi ketika seseorang dengan sengaja menggunakan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, tanpa ada kaitannya dengan tugas yang perlu diselesaikan tepat waktu.

Menurut Askew (sebagaimana dikutip dalam Damayanti, Hayati, & Mardiana, 2022) *cyberloafing* merujuk pada tindakan karyawan yang secara sengaja menggunakan akses internet perusahaan untuk mengunjungi situs web atau mengirim serta menerima pesan elektronik yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja. Aktivitas non pekerjaan ini meliputi pengecekan email pribadi atau mengakses situs yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan. Askew (sebagaimana dikutip dalam Damayanti, Hayati, & Mardiana, 2022) menjelaskan bahwa *cyberloafing* terjadi ketika karyawan diminta untuk fokus pada pekerjaan, tetapi justru terlibat dalam kegiatan lain seperti chatting, mengakses *facebook*, atau menonton video di *YouTube*. Selain itu, *cyberloafing* juga mencakup penggunaan perangkat computer, baik milik pribadi maupun perusahaan, untuk aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja.

Cyberloafing dapat dibagi menjadi dua kegiatan Menurut Ozler dan Polat (Qur'ani et al., 2024) yaitu:

1. Aktivitas Penjelajahan (*Browsing Activities*)

Aktivitas Penjelajahan (*Browsing Activities*) adalah Kegiatan menjelajah situs web pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Aktivitas ini meliputi penggunaan akses internet perusahaan oleh karyawan untuk keperluan pribadi, seperti mengakses situs berita, mengirim atau menerima pesan instan, mengunjungi situs terkait olahraga, mencari tawaran atau pekerjaan, berbelanja online, atau bermain game online.

2. Aktivitas Emailing (*Emailing Activities*)

Aktivitas Emailing (*Emailing Activities*) adalah Pengiriman dan penerimaan email pribadi oleh seseorang selama jam kerja. Aktivitas emailing adalah bentuk *cyberloafing* di mana karyawan menggunakan email untuk keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja, termasuk menerima memeriksa, dan mengirim email pribadi..

Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan *cyberloafing* adalah istilah yang menggambarkan perilaku karyawan yang menggunakan internet untuk keperluan pribadi atau aktivitas yang tidak langsung terkait dengan pekerjaan selama jam kerja, sementara mereka berpura-pura sedang melakukan pekerjaan resmi. Perilaku ini juga dikenal sebagai *goldbricking* (Sao et al., 2020).

Untuk mengurangi dampak negatif dari *cyberloafing* perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang jelas mengenai penggunaan internet, melakukan monitoring terhadap penggunaan internet di tempat kerja, dan mengedukasi karyawan tentang pentingnya fokus dan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan keseimbangan antara bekerja dan istirahat juga dapat membantu mengurangi insiden *cyberloafing* di tempat kerja.

Menurut (Anita Maharani, 2020) *cyberloafing* merujuk pada tindakan karyawan yang sengaja memanfaatkan akses internet yang disediakan oleh perusahaan untuk melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Perilaku ini ditandai dengan mengunjungi situs hiburan seperti YouTube, Netflix, Facebook, email pribadi, situs belanja online, dan sejenisnya, padahal waktu tersebut seharusnya digunakan untuk kepentingan perusahaan.

2. METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memeriksa populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan informasi menggunakan alat penelitian, serta melakukan analisis data secara kuantitatif atau statistik. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif diterapkan dengan menggunakan angka dan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan PT. Prima Tangki Indonesia.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 40 pegawai yang berkeja di PT. Prima Tangki Indonesia

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), sampel adalah bagian yang mewakili jumlah dan karakteristik populasi yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling adalah teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini umumnya digunakan ketika populasi relatif kecil atau ketika semua subjek dalam populasi dijadikan sampel. Total sampling juga dikenal dengan istilah sensus, yang berarti seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, penulis mengambil seluruh populasi yang ada di PT. Prima Tangki Indonesia sebagai sampel yaitu 40 pegawai.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2019), angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

1. Kuesioner *Cyberloafing* dalam penelitian ini berdasarkan aspek aspek dan indikator menurut Ozler dan Polat (Qur'ani et al., 2024) yaitu Aktivitas Penjelajahan dan Aktivitas Emailing

2. Kuesioner kinerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja yang dijelaskan oleh Mangkunegara (dalam Wachidah & Lutarlean, 2019) yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

D. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Prima Tangki Indonesia. Setiap responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang disajikan dalam

kuesioner. Peneliti melakukan pengumpulan data dalam waktu dua minggu, dengan target responden yang beragam.

E. Etika Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti menerapkan prinsip-prinsip etika untuk menjaga integritas dan kejujuran ilmiah. Beberapa langkah etika yang diterapkan meliputi:

1. Persetujuan Partisipasi: Responden diberikan penjelasan lengkap mengenai tujuan dan manfaat penelitian sebelum mereka mengisi kuesioner. Partisipasi mereka bersifat sukarela, dan mereka berhak untuk menolak atau menghentikan partisipasi mereka kapan saja tanpa ada konsekuensi.

2. Kerahasiaan Data: Semua data responden dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan analisis dalam penelitian ini. Nama atau identitas lain yang dapat mengungkapkan identitas responden tidak akan dicatat atau dipublikasikan.

3. Penggunaan Data Secara Bijaksana: Data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk tujuan komersial atau yang melanggar hak-hak konsumen. Peneliti berkomitmen untuk menjaga kepercayaan dan kenyamanan responden selama proses penelitian berlangsung.

F. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana sebuah tes atau skala dapat mengukur sesuatu dengan tepat. Suatu pengukuran dianggap valid jika data yang dihasilkan secara akurat menggambarkan variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut (Sugiyono, 2019). Kriteria validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi item-total yang lebih besar dari 0,312.

G. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kemampuan suatu pengukuran untuk menghasilkan data yang konsisten, yang disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Menurut (Sugiyono, 2019), alat ukur yang reliabel adalah alat yang, ketika digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan hasil yang serupa. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha berada di antara 0 dan 1,00. Semakin mendekati angka 1, semakin tinggi tingkat reliabilitasnya.

Table 1. Uji Reliabilitas *Cyberloafing*

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.789	20

Berdasarkan tabel diatas untuk uji reliabilitas akL *Cyberloafing* diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh yaitu sebesar 0,789, oleh karena itu skala *cyberloafing* dapat dikatakan reliabel.. Sementara itu hasil uji relibilitas untuk skala kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Table 2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.931	28

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas skala kinerja karyawan sebesar 0,931 dan dapat dinyatakan reliabel.

H. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linier. Uji validitas dan reliabilitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Sebelum data ini dianalisis dengan teknik analisis *product moment*, maka perlu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi yang dimaksud adalah:

1. Uji normalisasi digunakan untuk menentukan apakah distribusi skor variable mengikuti pola distribusi normal. Jika terdapat penyimpangan, uji ini akan mengukur sejauh mana penyimpangan tersebut terjadi.
2. Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah hubungan antara variable *cyberloafing* dan kinerja karyawan bersifat linier.

I. Analisis Data

Data dianalisis untuk menghitung regresi linier. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan kemudian semua hasil data yang diperoleh akan di olah menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for The Science*) dengan rumusnya sebagai berikut:

Table 3. Rumus Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + Bx + E$$

Keterangan :

Y : Subyek Dalam Variabel Dependen

a : Harga Y bila X = 0 (Harga Konstan)

b : Koefisien Regresi (Nilai Peningkatan atau Penurunan)

X : Variabel Independen

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah pengumpulan data dari responden selesai. Dalam penelitian ini, metode analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana atau Simple Linear Regression mengukur hubungan linier antara dua variabel, di mana satu variabel dianggap memengaruhi variabel lainnya (Sugiyono, 2019).

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menguji normalitas distribusi data dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas adalah Kolmogorov-Smirnov. Dalam metode ini, jika nilai $p > 0,05$, maka distribusi data dianggap normal, sementara jika nilai $p < 0,05$, distribusi data dianggap tidak normal.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini untuk variabel cyberloafing dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.:

Table 4. Rangkuman Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	K-S	Sig	Keterangan
Cyberloafing dan Kinerja Karyawan	0,076	0,200	Normal

Keterangan :

K-S = *Kolmogorov Smirnov*

Sig = Signifikansi

2. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *test for linearity* pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05, maka kedua variabel dianggap memiliki hubungan linier, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kedua variabel dianggap tidak memiliki hubungan linier. Hasil uji linieritas untuk variabel cyberloafing dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Table 5. Rangkuman Perhitungan Uji Linearitas

Korelasional	F	Sig	Keterangan
X-Y	0,842	0,640	Linier

Keterangan :

X = *Cyberloafing*

Y = Kinerja Karyawan

F = Koefisien Linearitas

Sig = Signifikansi

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh linier antara variabel *cyberloafing* dan kinerja karyawan. Metode ini juga berguna untuk menentukan arah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, apakah pengaruh tersebut bersifat positif atau negatif.

Table 6. Rangkuman Perhitungan Uji Regresi Linear Sederhana.

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	110.900	12.720		8.718	.000
X	-.920	.243	-.523	-3.778	.001

Jadi constanta adalah 110,900 artinya apabila *cyberloafing* itu constant atau tetap, maka kinerja karyawan sebesar 110,900. Koefisien arah regresi bernilai 0,920 bernilai negatif artinya, apabila *cyberloafing* meningkat satu satuan maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,920.

Table 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	0,254	10,12140

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai R Square 0,273 bermakna bahwa *cyberloafing* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 27,3%, sedangkan 72,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4. Uji Parsial (Uji T)

Dengan jumlah sampel (n) = 40, jumlah parameter (k) = 2, $df = (n-k) = 40- 2 = 38$ maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh $t_{tabel} = 1,685$. Variabel *cyberloafing* mempunyai koefisien (β_1) = 110,900 > 0 dengan $t_{hitung} (-3,778) > t_{tabel} (1,685)$ dan signifikansi ($0,001$) < 0,05. Dengan demikian variabel *cyberloafing* secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika *cyberloafing* semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun.

Table 8. Rangkuman Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	110,900	12,720		8,718	0,000
X	-0,920	0,243	-0,523	-3,778	0,001

5. Uji Pengaruh Simulan (Uji F)

Diketahui jumlah sampel (n) adalah 40 dan jumlah parameter (k) sebanyak 2, sehingga diperoleh $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 2$; $df_2 = n - k = 40 - 2 = 38$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{table} = 4,10$.

Diketahui nilai $F_{hitung} = (14,273) > F_{table} (4,10)$ dan signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *cyberloafing* dan kinerja karyawan secara serempak berpengaruh signifikan.

Table 9. Rangkuman Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1462,153	1	1462,153	14,273	.001 ^b
Residual	3892,822	38	102,443		
Total	5354,975	39			

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel *cyberloafing* pada penelitian ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Tangki Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari thitung $(-3,778) > t_{table} (1,685)$ dan signifikansi $(0,001) < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Prima Tangki Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,3%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 72,7% pengaruh yang berasal dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor kemampuan dan motivasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Isman, 2023) yang menyatakan bahwa meskipun pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan tergolong kecil, dampaknya tetap signifikan bagi karyawan selama bekerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Tingkat *cyberloafing* di kalangan karyawan PT Prima Tangki Indonesia cenderung tinggi, karena nilai rata-rata empirik (51,83) lebih besar daripada rata-rata hipotetik (50), dan selisih keduanya tidak melebihi standar deviasi (6,655). Sementara itu, terkait dengan kinerja karyawan di PT Prima Tangki Indonesia, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung rendah, karena nilai rata-rata empirik (62,23) lebih kecil dari rata-rata hipotetik (70), dan selisih keduanya tidak melebihi standar deviasi (11,718).

Tingkat *Cyberloafing* Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan terlibat dalam *cyberloafing*, dengan alasan seperti stres, kebosanan, dan kurangnya pengawasan. Dampak pada Kinerja Data menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang lebih sering melakukan *cyberloafing* cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah. Faktor Pendukung Faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan, budaya kerja, dan pengawasan atasan berperan penting dalam menentukan tingkat *cyberloafing*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil olah data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara *cyberloafing* dengan kinerja karyawan. Artinya *cyberloafing* yang tinggi maka akan rendah kinerja karyawan, sebaliknya *cyberloafing* yang rendah maka akan tinggi kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien regresi $rx_y = 0,920$; sig sebesar 0,001.

Cyberloafing memberikan sumbangan sebesar 27,3% terhadap kinerja karyawan. Ini berarti masih terdapat 72,7% pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Tingkat *cyberloafing* di kalangan karyawan PT Prima Tangki Indonesia cenderung tinggi, karena rata-rata hipotetik lebih besar daripada rata-rata empiric, dan selisihnya melebihi standar deviasi sebesar 6,655. Sementara itu, untuk variable kinerja karyawan, tingkatnya cenderung rendah, karena rata-rata hipotetik lebih besar dari rata-rata empiric, dengan selisih yang melebihi standar deviasi sebesar 11,718.

Berdasarkan Kesimpulan tersebut, penulis memberikan saran kepada perusahaan, karyawan, serta peneliti di masa depan.

a) Saran untuk PT. Prima Tangki Indonesia

Bagi instansi PT Prima Tangki Indonesia, dikarenakan terdapat pengaruh yang negatif antara *cyberloafing* dengan kinerja karyawan. Instansi sebaiknya dapat memberikan tindakan yang tegas kepada seluruh karyawan sehingga tidak adalagi karyawan yang menggunakan internet pada saat jam kerja berlangsung

b) Saran untuk karyawan

Karyawan disarankan untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* dengan cara mengurangi aktivitas chatting online yang tidak terkait dengan pekerjaan, karena perilaku tersebut dapat dianggap sebagai penyimpangan di tempat kerja. *Cyberloafing* dapat memberikan dampak negative terhadap kinerja, sehingga diharapkan manajemen PT Prima Tangki Indonesia melakukan pengawasan lebih intensif terhadap karyawan selama jam kerja.

c) Saran untuk peneliti selanjutnya

Beberapa saran yang dapat diajukan untuk penelitian berikutnya adalah untuk memperbanyak jumlah sampel yang digunakan dan menambahkan varibel-variabel lain yang dapat memberikan penjelasan lebih mendalam, guna memperkaya dan memperluas cakupan penelitian di masa depan.

REFERENSI

- [1] Adelina, N., & Saputro, H. B. (2023). Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Control Sebagai Variable Moderasi. *Review of Applied Accounting Research (RAAR)*, 3(1), 85. <https://doi.org/10.30595/raar.v3i1.16939>
- [2] Anita Maharani, I. M. (2020). *View of Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bekerja Dan Komitmen Bekerja.pdf*.
- [3] Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 56. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v9i2.34074>
- [4] Heri Prabowo, Sutrisno, R. A. G. (2024). *View of Pengaruh Cyberloafing Dan Leader Member Exchange Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Kin.pdf*.
- [5] Isman, Y. (2023). Pengaruh *Cyberloafing* , Self Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV.Pancuran Karya pekanbaru. *Sneba*, 3, 1–13.
- [6] Mahsyar, J. H., Fatmasari, D., Pramesti, G. N. D. P., & Pratama, R. (2023). Pengaruh *Cyberloafing* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi. In *Excellent* (Vol. 10, Issue 2, pp. 231–246). <https://doi.org/10.36587/exc.v10i2.1581>
- [7] Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- [8] Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing* phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15. http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/arhieves/2012_2/derya_ergun.pdf
- [9] Praningrum, M. N. O. (2024). *View of Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu U.pdf*.
- [10] Pratama, M. Y. A., & Satwika, Y. W. (2022). Hubungan Antara Regulasi Diri dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(1), 21–33.
- [11] Qur'ani, R. I. N., Listyani, I., & Wardhan, R. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(5).
- [12] Rahmat Sabuhari, M. M. S. et al. (2024). *View of Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai.pdf*.
- [13] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- [14] Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). Studi Fenomenologi Perilaku *Cyberloafing* Pns Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2509>
- [15] Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>