

Hubungan Cyberloafing Dengan Kinerja Pada Pegawai DPPESDM Sumatera Utara

The Relationship between Cyberloafing and the Performance of North Sumatra DPPESDM Employees

Nur Ainun^{a,1}, Oktariani^{b,2}

^{a,b}Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
nurainun191001@gmail.com¹, Oktariani1610@gmail.com²

ABSTRAK

Internet digunakan untuk memudahkan kegiatan di DPPESDM Sumut. Namun tidak semua pegawai memanfaatkan internet dengan baik, seperti yang terlihat dari aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan seperti mengakses media sosial dan berbelanja online selama jam kerja yang dikenal sebagai cyberloafing. Akibatnya para pegawai seringkali menunda pelaksanaan pekerjaannya sehingga menyebabkan, pekerjaan menjadi menumpuk, tidak selesai tepat waktu, dan menurunkan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara cyberloafing dengan kinerja pegawai di DPPESDM Sumatera Utara. Sampel penelitian terdiri dari 136 pegawai yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert dan analisis menggunakan metode korelasi product moment. Hasilnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara cyberloafing dengan kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,730 dan tingkat signifikansi 0,000. Cyberloafing mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 53,3%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh factor lain. Dengan demikian, tingginya perilaku cyberloafing berdampak pada penurunan kinerja pegawai, sementara rendahnya perilaku cyberloafing berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini dapat digaris bawahi pentingnya meminimalisir aktivitas cyberloafing untuk meningkatkan produktivitas pegawai di tempat kerja.

Kata Kunci : Cyberloafing, Kinerja pegawai

ABSTRACT

The internet is used to facilitate activities at DPPESDM North Sumatra. However, not all employees make good use of the internet, as seen from activities unrelated to work such as accessing social media and online shopping during working hours, known as cyberloafing. As a result, employees often postpone their work, causing tasks to pile up, not be completed on time, and reducing employee productivity. This research aims to analyze the relationship between cyberloafing and employee performance at DPPESDM North Sumatra. The research sample consists of 136 employees selected using the random sampling technique. Data were collected through questionnaires with a Likert scale and analyzed using the product-moment correlation method. The results show a positive and significant relationship between cyberloafing and employee performance, with a correlation value of 0.730 and a significance level of 0.000. Cyberloafing affects employee performance by 53.3%, while the rest is influenced by other factors. Thus, high levels of cyberloafing behavior impact employee performance negatively, while low levels of cyberloafing behavior contribute to improved employee performance. In this study, the importance of minimizing cyberloafing activities to enhance employee productivity in the workplace can be emphasized.

Keywords : Cyberloafing, Employee performance

Disubmit: 10 September 2024

Info Artikel :
Direview: 10 Oktober 2024

Diterima : 10 November 2024

Copyright © 2024 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, setiap perusahaan yang baru didirikan mempunyai tujuan yang telah ditetapkan. Elemen pendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan yaitu termasuk modal saat ini, mesin, tenaga kerja dan kekayaan alam yang melimpah menjadi kunci pencapaian cita-cita perusahaan. Pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan, keadaan, dan lingkungannya, serta kemajuan teknologi seperti internet mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan kemampuannya. Sekalipun terdapat banyak sumber daya finansial dan alam yang dapat diakses, unsur manusia dalam contoh ini, para pegawai di perusahaan tidak memiliki pengetahuan atau kemampuan untuk menangani sumber daya tersebut, dan karena sumber daya tersebut tidak benar-benar berguna, pegawai tidak dapat menjamin ketersediaan sumber daya tersebut dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Suharno (dalam Rusaidi, 2022) mengartikan pegawai sebagai orang yang bekerja pada suatu perusahaan untuk menjalankan fungsi perusahaan, menerima gaji, dan berperan sebagai motivator utama organisasi. Apabila potensi yang ada dalam perusahaan serta segala asetnya tidak dimaksimalkan untuk menghasilkan nilai tambah, maka semangat kerja karyawan akan tergerus, hasil kerja pun akan menurun drastis, baik dari segi mutu maupun kedisiplinan.

Setiap pimpinan perusahaan ingin stafnya produktif karena akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan jika pegawai bekerja dengan baik. Pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan memerlukan kinerja pegawai yang optimal. Visi dan tujuan organisasi harus didukung oleh kualitas kinerja pegawai agar dapat memenuhi tujuan dan persyaratannya. Kehidupan pribadi dan profesional mendapat manfaat besar dari kemajuan teknologi. Kreativitas pegawai meningkat, pekerjaan selesai lebih cepat dan efektif, serta pelayanan masyarakat terlaksana berkat tersedianya komputer dan internet. Namun, tidak semua pegawai mampu memanfaatkan sumber daya internet secara efektif, peluang tindakan tidak pantas dan penyalahgunaan seringkali muncul saat pegawai memiliki akses internet di tempat kerja, kecenderungan untuk mengalihkan perhatian ke hiburan yang tidak terkait pekerjaan selama jam kerja pun tak terelakkan. Fenomena ini dikenal sebagai “cyberloafing”.

Pegawai yang sering menunda pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara karyawan dan observasi peneliti. Terlihat jelas bahwa beberapa karyawan terus melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama 30 hingga 60 menit setelah jam kerja. Kegiatan tersebut antara lain melihat platform media sosial seperti Instagram dan TikTok, bermain ponsel, *browsing*, berbelanja *online*, dan melakukan percakapan terbuka dengan tenang dan tidak fokus pada satu topik pembicaraan. Akibatnya banyak pekerjaan yang dialokasikan namun tidak selesai tepat waktu.

Penyelesaian tugas yang tergesa-gesa pada akhir tenggat waktu yang diberikan menyebabkan pekerjaan tidak dilakukan dengan teliti seperti, penyediaan materi kantor, permintaan surat perizinan perdagangan dari pelaku usaha sering kali tidak dapat dipenuhi dengan baik. Akibat yang ditimbulkan dari *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai adalah penunda-nundaan pekerjaan pegawai yang menumpuk numpuk dan pekerjaan tidak selesai tepat pada tenggat waktu serta produktivitas kerja pegawai menurun.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja, kehadiran dalam bekerja, sikap akomodatif, sifat dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai adalah aktivitas relevan yang diharapkan dari pegawai tersebut dan seberapa baik aktivitas tersebut dilakukan. Perilaku menyimpang pegawai pada saat menggunakan sumber daya internet di tempat kerja untuk penggunaan pribadi saat bekerja merupakan pelanggaran terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai. Faktanya, beberapa pegawai menggunakan internet hanya untuk tujuan kerja dan berperilaku pantas, sementara yang lain menggunakan internet kantor untuk tujuan pribadi dan berperilaku tidak pantas. Fenomena ini hampir pasti terjadi di perkantoran yang memiliki sistem informasi perusahaan berbasis internet yang memungkinkan terjadinya aktivitas *cyberloafing*.

Hasil penelitian yang dilakukan Shakila De Maurhea pada tahun 2020 yang berfokus pada pengaruh perilaku *cyberloafing* dengan produktivitas pegawai Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru, secara spesifik ingin mengungkap bagaimana aktivitas berselancar di dunia maya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dapat menghambat kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah 40 pegawai Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru Syariah. Teknik Sampling Jenuh adalah metode yang digunakan untuk pengambilan sampel. Regresi sederhana merupakan analisis statistik yang digunakan. Temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa 38,40% pekerja di Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru melaporkan bahwa kebiasaan *cyberloafing* pegawai berdampak besar terhadap produktivitas mereka dalam bekerja. Semakin sering pegawai asyik dengan dunia maya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, semakin sedikit tugas yang pegawai selesaikan. Sebaliknya, semakin fokus pegawai pada tugasnya, semakin banyak pekerjaan yang tuntas.

Menurut Mangkunegara (dalam Maarij, 2023), kinerja pegawai ialah capaian atas pekerjaan yang diraih seorang pegawai secara kuantitas maupun kualitasnya sejalan dengan tanggungjawabnya. Karena kinerja dikaitkan dengan evaluasi sebagai ukuran bakat karyawan, maka kinerja ini setara dengan kinerja individu. Pentingnya bagi sebuah perusahaan untuk melakukan evaluasi di dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja yang dipengaruhi oleh dukungan organisasi, keterampilan, dan pengetahuan merupakan hasil akhir yang dicapai seseorang atas tugas yang dilaksanakannya dengan mengacu pada tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, baik kuantitas maupun kualitas. Haryono (dalam Cahyaningrum & Yulianti, 2022)

Kinerja menurut Moeheriono (dalam Bagis et al., 2023), adalah pelaksanaan tindakan atau peraturan yang efektif untuk memenuhi sasaran, sumber daya, visi, dan tujuan bisnis sebagaimana tercantum dalam rencana strategisnya.

Mangkunegara (dalam Maarij, 2023) mendefinisikan sebuah kelompok indikator untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai antara lain :

a. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan waktu kerja pegawai bekerja dalam periode tertentu. Waktu kerja merupakan banyaknya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kuantitas kerja dapat diamati dari ketangkasan dan jumlah kerja yang dikerjakan pekerja. Dimensi kuantitas dapat dinilai menggunakan dua indikator yaitu ketangkasan dan kemampuan saat bekerja.

b. Kualitas

Kualitas kerja merupakan hasil yang dinilai dari kerja pekerja berdasarkan efektifitas dan efisiensi. Dimensi kualitas dinilai dengan menggunakan tiga indikator yaitu kerapian, kecermatan dan hasil kerja.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab kerja merupakan komitmen dan kesadaran pekerja dalam menjalankan perintah dan kewajiban yang diperintahkan instansi. Dimensi tanggung jawab kerja diukur berdasarkan dua indikator yaitu alat kerja dan hasil kerja.

d. Kehadiran di Tempat Kerja

Tingkat kinerja ditentukan dengan jumlah kehadiran pegawai dan rendahnya tingkat absensi. Dimensi kehadiran ditempat kerja dinilai berdasarkan indikator ketidakhadiran atau absen.

e. Kerja Sama

Pekerja dapat berkolaborasi dengan sesama teman kerja dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan instansi atau organisasi. Dimensi kerjasama diukur berdasarkan dua indikator yaitu solidaritas kerja dan kerja sama.

Lim (dalam Azis, 2020) mengatakan bahwa *cyberloafing* adalah tindakan yang dilakukan oleh pegawai secara sengaja pada saat jam kerja untuk menggunakan akses seperti *browsing*, membuka situs media sosial, situs berita, serta mengunduh film yang dimana hal tersebut sama sekali tidak berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Ross (dalam Hafizh, 2023), tindakan *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk penyimpangan, dan tindakan ini menggambarkan bagaimana seorang karyawan mengakses internet perusahaan, yang tujuannya adalah mengakses internet untuk pekerjaan yang dilakukan pada jam kerja atau untuk keperluan pribadi jam kerja. Aktivitas *cyberloafing* di tempat kerja dapat memengaruhi fokus kognitif karyawan sehingga memerlukan waktu dan tenaga untuk kembali fokus pada pekerjaan utama. Hal ini meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan kerja. Indikator *cyberloafing* menurut Blanchard & Christine (dalam Utsmani, 2022) yaitu sebagai berikut :

- a. Mengakses jaringan nirkabel kantor saat jam dinas untuk aktivitas pribadi
- b. Menggunakan telepon pintar disamping kepentingan pekerjaan
- c. Mengalihkan perhatian dari tugas utama dengan bertukar pesan elektronik yang tidak berkaitan dengan tanggung jawab kerja
- d. Menggunakan media sosial pada saat jam kerja
- e. Melakukan aktivitas *browsing* halaman internet yang tidak berhubungan dengan kepentingan pekerjaan.

Ramadhan dan Sari (2018, sebagaimana dikutip dalam Monica et al., 2020) berpendapat bahwa konflik peran dan ketidakmampuan individu untuk mengatur diri sendiri di tempat kerja adalah penyebab utama *cyberloafing*. Selain itu individu mungkin menganggap tugas tersebut berlebihan atau sebaliknya, serta adanya konflik peran yang dialami. *Cyberloafing* timbul karena adanya faktor personal, faktor situasional, dan faktor organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Adanya hubungan timbal balik antara kebiasaan *cyberloafing* dan kinerja. Ketidakmampuan mengatur penggunaan internet oleh seseorang untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat bekerja dikenal sebagai *cyberloafing*, dan hal ini mengganggu kinerja, yaitu hasil yang dicapai seorang karyawan sehubungan dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Dengan kata lain, tergantung pada seberapa efektif pekerja menangani keadaan mereka, *cyberloafing* bisa berdampak baik atau buruk bagi pegawai. Pegawai akan mengalami produktivitas yang lebih rendah dan kualitas kerja yang lebih buruk jika pegawai tidak dapat menetapkan batasan kapan mereka harus menggunakan internet dan hal ini tidak ada hubungannya dengan tugas yang harus pegawai selesaikan tepat waktu.

2. METODE

Analisis korelasi *product moment*, strategi kuantitatif yang mengutamakan penyelidikan data numerik yang diolah dengan teknik statistik, merupakan metode analisis data yang digunakan. Sugiyono (2021) mengemukakan bahwa teknik penelitian kuantitatif berakar pada konsep positivis. Teknik ini melibatkan pengumpulan data numerik dari kelompok spesifik menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis tertentu.

Dalam penelitian ini mengamati pengaruh aktivitas *cyberloafing* terhadap produktivitas pegawai. Aktivitas yang di manipulasi *cyberloafing* adalah faktor yang di yakini akan berdampak pada hasil yang kita ukur, yaitu kinerja. Dengan kata lain, kinerja pegawai di anggap sebagai hasil dari tingkat *cyberloafing* yang berbeda-beda. Dalam model statistik sederhana bisa menyebut *cyberloafing* sebagai variabel bebas (X) yang mempengaruhi variabel terikat (Y), yakni kinerja. Tujuan dari definisi operasional adalah untuk mengidentifikasi parameter variabel yang diteliti dan mencegah kesalahpahaman tentang maknanya. yaitu:

- Variabel independen pertama adalah *cyberloafing*, yang didefinisikan sebagai perilaku menyimpang yang dilakukan oleh pekerja suatu perusahaan atau instansi yang melibatkan penggunaan teknologi pribadi dan internet selama jam kerja tanpa ada kaitannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan pada saat itu.
- Variabel terikat (kinerja) adalah pegawai yang menyelesaikan tugasnya secara efektif sesuai dengan tujuan, visi, dan tujuan organisasi menghasilkan kinerja, baik secara statistik maupun kualitatif. Hal yang sama juga berlaku untuk tugas yang diberikan kepada pekerja oleh perusahaan.

Peneliti memutuskan untuk mempelajari seluruh pegawai DPESDM Sumut (berjumlah 210 orang) sebagai objek penelitiannya. Menurut pandangan Sugiyono (2021), kelompok yang menjadi fokus penelitian atau populasi, mencakup sekumpulan individu atau item yang memiliki karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti memilih secara acak setiap pegawai dari daftar keseluruhan tanpa memperhatikan golongan atau kelompok tertentu.

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah teknik *probability sampling*, maka peneliti menggunakan *simple random sampling*. Sugiyono (2021), *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Mengingat jumlah tersebut diharapkan dapat mewakili sampel penelitian, maka peneliti memilih sampel responden untuk penelitian. Populasi Krejcie and Morgan yang berjumlah 136 responden menjadi dasar tabel ukuran sampel yang peneliti gunakan.

Responden mengisi serangkaian pertanyaan tertulis yang disebut kuesioner. Sugiyono (2021), menjelaskan, kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan sejumlah pernyataan yang harus diberi skor oleh responden sesuai dengan skala Likert. Dengan skala ini. Sugiyono (2021) berpendapat bahwa, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala ini dibentuk dari empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Setiap pilihan ini mewakili angka berbeda. Jika Anda memilih "sangat setuju", Anda mendapatkan nilai tertinggi (4). Sebaliknya, jika Anda memilih "sangat tidak setuju", nilai yang didapat paling rendah (1). Untuk pilihan "setuju" dan "tidak setuju", nilainya berada di tengah. Sistem penilaian ini berlaku untuk semua pertanyaan dalam penelitian ini. Pedoman penilaian skor yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Alternative Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Tabel Skoring Skala Likert

Setelah pengumpulan data, selanjutnya dilakukan beberapa tes. Untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut akurat dan dapat diandalkan, peneliti memeriksa validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji apakah sebaran data hasil survei menyerupai kurva lonceng dan melakukan uji normalitas. Kemudian, guna menyelidiki apakah ada kaitan lurus antara aktivitas *cyberloafing* (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat), perlu menjalankan uji linieritas.

Dalam penelitian ini, peneliti akan memanfaatkan korelasi product moment sebagai alat untuk mengukur seberapa erat keterkaitan antara kebiasaan menyusuri dunia maya selama jam kerja (*cyberloafing*) dengan hasil kerja pegawai. Data yang masuk terlebih dahulu harus diperiksa asumsinya sebelum dilakukan prosedur analisis product moment. Tujuan dari uji asumsi yang dimaksud adalah untuk mengetahui apakah penelitian yang dikumpulkan mempunyai distribusi normal atau menyerupai kurva normal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Langkah pertama dalam membuat alat ukur adalah membuat item pernyataan skala untuk dua variabel penelitian yaitu skala *cyberloafing* dan kinerja yang akan digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian. Skala Likert dengan empat pilihan respons yang mencakup komentar positif dan negatif digunakan untuk membuat Skala *Cyberloafing* dan Skala Kinerja.

Alat ukur yang telah diujicobakan akan melalui penilaian dua tahap menggunakan data yang telah dikumpulkan. Tahap pertama, akan menguji seberapa valid alat ukur ini, dan tahap kedua, akan menguji seberapa reliabel alat ukur tersebut. Setelah melalui kedua tahap ini, setiap pernyataan dalam alat ukur akan di kategorikan sebagai pernyataan yang benar-benar mengukur apa yang ingin di ukur atau tidak. Untuk melakukan analisis data yang cukup rumit ini akan menggunakan perangkat lunak statistik bernama SPSS versi 26.0.

1) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Cyberloafing*

Perangkat lunak SPSS versi 26 for Windows digunakan untuk melakukan uji validitas. Saat mengevaluasi validitas item, suatu item skala dianggap sah jika nilai koefisiennya lebih besar dari 0,159. Sebaliknya item skala dianggap tidak valid (tidak valid) jika nilai koefisiennya kurang dari 0,159.

No.	Aspek-Aspek	Indikator	Nomor Butir				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Minor Cyberloafing	Memperbarui status jejaring social	6,29	—	26	3	4
		Berbelanja online	2,21	-	10,30	-	4
		Memeriksa email	8,27	-	5,24	-	4
		Menerima email	4	23	7,28	-	4
		Mengirim email	9,25	-	1,22	-	4
2.	Serious Cyberloafing	Mengelola situs milik pribadi	11,35	-	16	40	4
		Menggunakan wifi kantor diluar pekerjaan	19,37	-	14,32	-	4
		Menggunakan handphone diuar pekerjaan	13,31	-	20,36	-	4
		Menjelajahi laman website	17,3	-	12,	-	4

		diluar dari pekerjaan	9		34		
		Bermain game online	15,3 3	-	18,38	-	4
Total			19	1	18	2	40

Tabel Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala *Cyberloafing* (Setelah Uji Validitas)

Analisis mendalam terhadap ketepatan skala pengukuran perilaku *cyberloafing*, menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26.0 *for windows*, menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil menunjukkan bahwa 37 dari 40 item skala *cyberloafing* valid dan 3 item tidak valid untuk setiap item, yang dinilai pada 136 peserta penelitian. Hasilnya diperoleh dapat dinyatakan bahwa skala *cyberloafing* ini valid dan dapat digunakan untuk mengukur skala *cyberloafing*.

Nilai koefisien reliabilitas, yang berkisar antara 0 dan 1,00, dapat digunakan untuk menentukan seberapa baik suatu alat pengukuran. Reliabilitas meningkat seiring dengan semakin dekatnya angka tersebut dengan 1. Dengan Cronbach's alpha sebesar 0,767 dan N sebesar 37, temuan reliabilitas item valid dari uji reliabilitas skala *cyberloafing* menunjukkan bahwa skala tersebut reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	37

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Skala *Cyberloafing*

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Analisis keabsahan data dengan perangkat lunak SPSS 26.0 untuk sistem operasi *windows* menjadi langkah penting dalam penelitian. Validitas item skala ditentukan dengan menentukan apakah nilai koefisien lebih besar dari 0,159. Sebaliknya item skala dianggap tidak valid jika nilai koefisiennya kurang dari 0,159

No.	Aspek-Aspek	Indikator	Nomor Butir				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Kuantitas	Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu	1,30	-	19,29	-	4
		Kemampuan saat bekerja	18	3	4,31	-	4
2.	Kualitas	Menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan	16,32	-	6,27	-	4
		Menunjukkan kerapihan dan ketelitian dalam bekerja	5,26	-	2,17	-	4
		Hasil kerja yang bagus dan	28	7	15,4	-	4

		memuaskan			0		
3.	Tanggungjawab	Mempertanggung jawabkan hasil kerja	9,34	-	25,33	-	4
		Menerima dan melaksanakan pekerjaannya	20	14	8,35	-	4
4.	Kehadiran di tempat kerja	Kehadiran di tempat kerja	24	41	10,37	-	4
		Absensi pegawai	11,39	-	42	23	4
5.	Kerjasama	Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain.	13,36	-	21,44	-	4
		Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain.	22	43	38	12	4
Total			17	5	20	2	44

Tabel Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Kinerja Setelah Uji Validitas

Berdasarkan temuan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS) versi 26.0 *for windows*. Hasil menunjukkan bahwa 37 dari 44 item skala kinerja valid dan 7 tidak valid untuk setiap item, yang dievaluasi pada 136 peserta penelitian. Hasilnya diperoleh dapat dinyatakan bahwa skala kinerja pegawai ini valid dan dapat digunakan untuk mengukur skala kinerja pegawai.

2) Uji Normalitas Variabel

Dalam penelitian ini dapat mengukur seberapa normal distribusi data kinerja dan *cyberloafing*. Untuk sampel berukuran lebih dari 50 orang, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini membantu peneliti untuk menentukan apakah data mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka bisa disimpulkan data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data tidak berdistribusi normal. Hasil lengkap uji normalitas untuk variabel kinerja dan *cyberloafing* dapat dilihat pada tabel berikut :

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Cyberloafing	.068	136	.200*	.985	136	.158
KINERJA	.084	136	.019	.983	136	.089

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel Rangkuman Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Analisis uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data skala kinerja dan *cyberloafing* mengikuti distribusi normal. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi

masing-masing variabel yang melebihi ambang batas 0,05, yakni 0,019 untuk kinerja dan 0,200 untuk *cyberloafing*. Temuan ini terlihat jelas pada tabel hasil analisis sebelumnya.

3) Hasil Uji Linearitas Variabel

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengukur seberapa kuat hubungan linier antara dua faktor yang sedang diteliti. Dengan ambang batas kesalahan 0,05 memeriksa apakah penyimpangan dari garis linier cukup besar untuk dianggap signifikan. Jika penyimpangan ini melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang berarti antara kedua faktor tersebut. Sebaliknya, jika penyimpangannya kurang dari 0,05, maka hubungan linear yang signifikan tidak dapat dibuktikan. Tabel berikut menyajikan hasil analisis hubungan linear antara faktor variabel dan kinerja:

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * Cyberloafing	Between Groups	(Combined)	10350.368	40	258.759	5.053	.000
		Linearity	8116.970	1	8116.970	158.516	.000
		Deviation from Linearity	2233.398	39	57.267	1.118	.325
	Within Groups		4864.565	95	51.206		
	Total		15214.934	135			

Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas

Analisis tabel mengungkap fakta bahwa pada *Deviation from Linierity* adalah 0,325 memiliki nilai signifikansi melampaui ambang batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa adanya keterkaitan linier yang signifikan antara aktivitas *cyberloafing* dan tingkat kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa asumsi linearitas dalam model regresi telah terpenuhi.

4) Hasil Perhitungan Analisis *Product Moment*

Tujuan Analisis Korelasi *Product Moment* ini ialah untuk mengetahui hubungan antara variabel X (*cyberloafing*) dan variabel Y (kinerja). Analisis Korelasi *Product Moment* antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Correlations			
		Cyberloafing	KINERJA
Cyberloafing	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	136	136
KINERJA	Pearson Correlation	.730**	1

Sig. (2-tailed)	.000	
N	136	136

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel Hasil Uji Analisis Product Moment

Analisis mendalam mengungkap keterkaitan erat namun berbanding terbalik antara kebiasaan menyelinap dunia maya saat bekerja (*cyberloafing*) dengan hasil kerja individu. Semakin sering seseorang terlena dalam aktivitas di luar tugas, semakin menurun pula kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Korelasi kuat sebesar 0,730 antara kedua variabel ini menguatkan temuan tersebut. Dengan demikian, hipotesis awal penelitian ini terbukti benar. Meski begitu, faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini masih memberikan kontribusi sebesar 46,7% terhadap kinerja individu. Artinya, hanya 53,3% penurunan kinerja yang dapat dijelaskan oleh kebiasaan *cyberloafing*.

5) Hasil Perhitungan Nilai Rata Rata Empirik dan Nilai Rata Rata Hipotetik

Untuk Dengan menguji standar deviasi masing-masing variabel, maka diperlukan perbandingan antara nilai mean empiris dengan mean hipotetis guna mengetahui keadaan *cyberloafing* dan kinerja pegawai di DPPESDM Sumatera Utara.

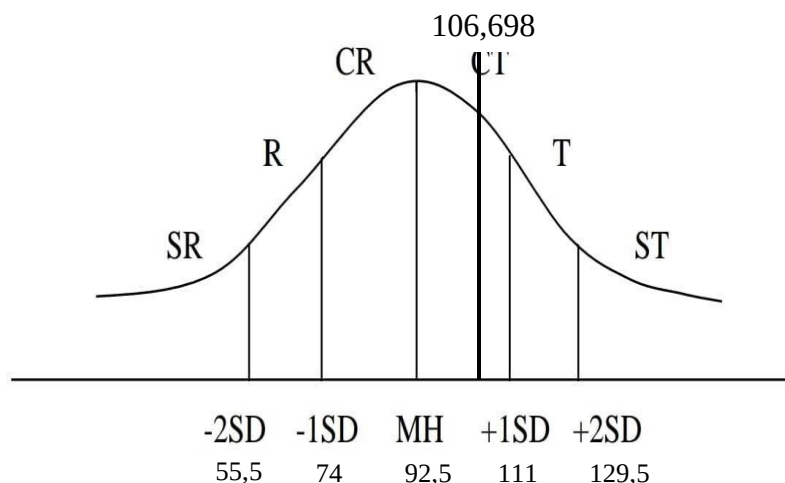
Menurut besarnya nilai SD masing-masing variabel, suatu variabel dikatakan tinggi apabila selisih antara nilai rata-rata/mean empiris dengan rata-rata/mean hipotesis lebih besar dari nilai SD. Variabel dianggap rendah jika selisih antara mean dan nilai empiris dan hipotetis lebih besar dari standar deviasi. Selain itu, suatu variabel dianggap seimbang jika selisih antara nilai mean/mean empiris dan nilai mean/mean ideal lebih kecil dari angka SD.

Tabel Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Cyberloafing</i>	18,5	92,5	106,698	<i>Cyberloafing</i> cenderung tinggi
Kinerja	18,5	92,5	98,955	Kinerja cenderung tinggi

Hal ini dapat disimpulkan dengan membandingkan dua nilai rata-rata (mean hipotetik mean empirik) di atas *cyberloafing* dari pegawai DPPESDM Provsu cenderung tinggi karena mean hipotetik sebesar 92,5 lebih kecil daripada mean empirik 106,698 dengan selisih tidak melebihi besar dari SD 18,5 dan kinerja pada pegawai DPPESDM Provsu cenderung tinggi karena mean hipotetik sebesar 92,5 lebih besar dari nilai mean empirik sebesar 98,955 dengan selisih tidak melebihi bilangan SD sebesar 18,5.

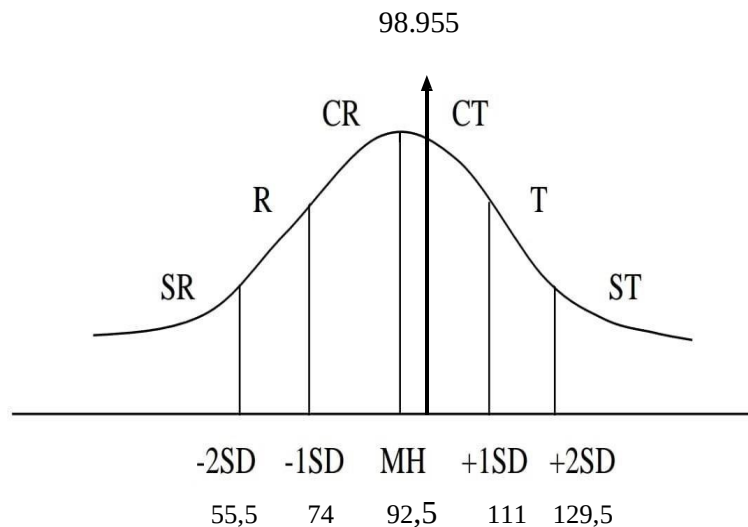
Gambar Kurva Normal Skala *Cyberloafing*



Keterangan :

SR = Mean empirik dinyatakan sangat rendah
R = Mean empirik dinyatakan rendah
CR = Mean empirik dinyatakan cenderung rendah
CT = Mean empirik dinyatakan cenderung tinggi
T = Mean empirik dinyatakan tinggi
ST = Mean empirik dinyatakan sangat tinggi
MH = Mean Hipotetik
SD = Standar Deviasi

Gambar Kurva Normal Skala Kinerja



Keterangan :

SR = Mean empirik dinyatakan sangat rendah
R = Mean empirik dinyatakan rendah
CR = Mean empirik dinyatakan cenderung rendah
CT = Mean empirik dinyatakan cenderung tinggi
T = Mean empirik dinyatakan tinggi
ST = Mean empirik dinyatakan sangat tinggi
MH = Mean Hipotetik
SD = Standar Deviasi

B. Pembahasan

Berdasarkan studi korelasi *product moment*, *cyberloafing* dan kinerja berkorelasi positif dan signifikan; Artinya, semakin tinggi *cyberloafing*, semakin rendah kinerjanya, dan hal sebaliknya juga terjadi. Dapat dibuktikan dengan nilai korelasi *pearson cyberloafing* sebesar 0,730 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dapat diterima. *Cyberloafing* memiliki korelasi 53,3% dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini masih mempunyai pengaruh sebesar 46,7% terhadap kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kota Salatiga” yang dilakukan Yohanes Indrawan pada tahun (2021). Hasil pengujian menunjukkan *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel *cyberloafing* mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Karena mean empirik sebesar 106,698 lebih besar dari mean hipotesis sebesar 92,5 dan selisih keduanya tidak melebihi angka standar deviasi (18,5), penelitian ini juga menemukan bahwa *cyberloafing* lebih banyak terjadi di kalangan pegawai DPPESDM. Lebih lanjut, dari hasil penelitian diketahui bahwa pegawai DPPESDM pada umumnya mempunyai kinerja yang baik karena rata-rata empirik sebesar 98,955 lebih tinggi dari rata-rata hipotetis sebesar 92,5 dan selisih keduanya tidak melebihi angka standar deviasi (18,5).

Hubungan antara kebiasaan *cyberloafing* dan kinerja bersifat timbal balik (Paramitha & Wahyun, 2022). *Cyberloafing* adalah ketidakmampuan seseorang untuk mengatur penggunaan internet untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya saat sedang bekerja, sehingga mengganggu kinerjanya, yaitu hasil yang didapat ketika melakukan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kata lain, pengaruh *cyberloafing* terhadap pekerja bisa menguntungkan atau merugikan, tergantung pada kemampuan mereka untuk menangani keadaan mereka secara efektif (Wulandari Mey Saputri, 2022). Produktivitas dan kualitas kerja karyawan akan menurun jika mereka tidak dapat menetapkan batasan kapan mereka harus menggunakan internet dan hal ini tidak ada hubungannya dengan tugas yang harus mereka selesaikan tepat waktu.

4. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

- Cyberloafing dan kinerja berkorelasi positif dan signifikan. Artinya, kinerja pegawai DPPESDM Provinsi meningkat dengan menurunnya tindakan *cyberloafing* yang dilakukan pegawai DPPESDM Sumatera Utara, dan kinerja pegawai DPPESDM Sumut menurun dengan meningkatnya *cyberloafing* yang dilakukan pegawai DPPESDM Sumut. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara *cyberloafing* dan kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai *pearson correlation cyberloafing* dan kinerja sebesar 0,730. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dapat diterima.
- 53,3% kinerja dipengaruhi oleh *cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini masih mempunyai pengaruh sebesar 46,7% terhadap kinerja.
- Berdasarkan temuan penelitian, *cyberloafing* dikategorikan tinggi karena selisih keduanya tidak melampaui angka SD (18,5) dan mean hipotetik (92,5) lebih kecil dari mean empiris (106,698).
- Selain itu, dari hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pegawai DPPESDM seringkali rendah karena rata-rata empiris (98,955) lebih tinggi dari rata-rata hipotetik (92,5) dan selisih keduanya tidak melebihi angka SD (18,5).

B. Saran

a. Bagi Instansi

Karena tingginya nilai *cyberloafing* pegawai, Dinas DPPESDM Sumut berharap agar atasan dapat mengidentifikasi siapa saja yang masih melakukan perilaku tersebut dan mengeluarkan peringatan serta instruksi agar pekerja dapat menggunakan internet untuk keperluan pekerjaan dan keperluan lainnya. Tujuan dan manfaat yang akan menumbuhkan kreativitas dan pengendalian diri, sehingga pegawai mampu mengendalikan diri dan terhindar dari perilaku *cyberloafing* yang akan merugikan perusahaan serta kegiatan mendukung lainnya untuk meningkatkan produktifitas karyawan.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini dimaksudkan untuk membantu pegawai melatih pengendalian diri dan tidak menggunakan internet untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, kecuali benar-benar diperlukan atau saat istirahat. Kinerja dipengaruhi oleh pengendalian diri, semakin besar pengendalian diri yang dimiliki seseorang maka kinerja seseorang akan semakin baik. Pegawai juga harus mampu mengatasi hal-hal yang menyebabkan *cyberloafing* misalnya, memahami waktu dan memanfaatkannya, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Tentu saja, masih banyak kekurangan dalam hasil penelitian yang tidak dapat dihindari karena keterbatasan peneliti. Menambah kriteria pegawai, mempersempit wilayah kajian, memanfaatkan aspek kinerja dari Koopmans (dalam Damayanti et al., 2022), aspek dan indikator *cyberloafing* dari Lim dan Teo (dalam Rahmanisa, 2021), serta menambahkan variabel tambahan yang dapat memberikan penjelasan lebih dalam mengenai *cyberloafing*, seperti pengendalian diri, prokrastinasi (kebiasaan menunda tugas), dan harga diri, merupakan beberapa rekomendasi yang diberikan agar dapat menjadi masukan bagi pengembangan penelitian di masa depan.

REFERENSI

- [1] Azis, R. U. (2020). *Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara Di Kota Makassar*.
- [2] Bagis, F., Darmawan, A., Pratamasari, M. A., & Kusuma, F. A. (2023). *Cyberloafing Behavior and Self Control on the Performance of Islamic Clinic Employees : Organizational Commitment as Mediation Cyberloafing Behavior And Self Control On The Performance Of Islamic Clinic Employees : Organizational*.
- [3] Cahyaningrum, W., & Yulianti, A. E. (2022). *Self Control , Motivation and Cyberloafing on the Performance of High School and Vocational School Employees in Tarakan during the COVID 19 Pandemic Self Control , Motivasi dan Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai Sekolah SMA dan SMK di Tarakan pada Masa Pandemi COVID*.
- [4] Damayanti, A., Hayati, K., Mardiana, N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Lampung, U. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Work Stress and Cyberloafing Behavior on Employee Performance)*.
- [5] Hafizh, L. B. (2023). *Effectiveness of Self-Control and Cyberloafing on Employee Performance : The Study of CV Galiya Corp .*
- [6] Indrawan, Y. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kota Salatiga*.

- [7] Maarij, H. A. A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri, Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai*.
- [8] Monica, I., Maharani, A., & Nusantara, U. B. (2020). *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- [9] Morgan, K. dan. (2006). *TABEL SAMPEL KREJCIE DAN MORGAN* By : <http://teorionline.wordpress.com/>
Source : Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat,
- [10] Paramitha, C. C., & Wahyun, I. 2020. (1945). *Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Modetering*.
- [11] Rahmanisa, N. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Universitas Lampung*.
- [12] Rusaidi. (2022). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Aceh Tenggara*.
- [13] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- [14] Utsmani, G. S. (2022). *Analisis Stres Kerja dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban*.
- [15] Wulandari Mey Saputri. (2022). *Kinerja Pegawai dengan Self ControlL sebagai Variabel Moderasi Dalam*