



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTARI NIAGARA

Hilda Aizyah¹, Aminudin^{2(*)}

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ITB Ahmad Dahlan Jakarta

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ITB Ahmad Dahlan Jakarta

Abstract

This research was carried out at PT. Astari Niagara. The population in this study is pt. Astari Niagara, which numbers 40 people. This research uses saturated sampling, meaning that the entire population is selected as the source. The analysis method used is multiple linear regression. The results of the study for the Organizational Commitment variable with a calculated t value of 5.175 and a table t of 2.026. Because t_{count} is greater $>$ than $t_{of\ the\ table}$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. Which means that it can be interpreted as a significant impact between the Organization's Commitment to Employee Performance. As for the Cyberloafing Behavior variable with a calculated t value of 3,607 and a table t of 2,026. Because t_{count} is greater $>$ than $t_{of\ the\ table}$, so H_a is accepted and H_0 is rejected. Which means that it can be interpreted as a significant impact between Cyberloafing Behavior on Employee Performance. And the F test results prove the calculated F value of 32,263 $>$ F of the table is 3.23. So it can be said that Organizational Commitment and Cyberloafing Behavior simultaneously or together can affect the Performance of PT Employees. Astari Niagara.

Kata Kunci: Organizational Commitment, Cyberloafing Behavior, Employee Performance

Informasi Artikel:

Dikirim: 01 Februari 2022

Ditelaah: 04 Maret 2022

Diterima: 23 Maret 2022

Publikasi daring [online]: 30 Juni 2022

Januari-Juni 2022, Vol 11 (1): hlm 66-75

©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.

All rights reserved.

(*) Korespondensi: aizyahhilda@gmail.com (Hilda Aizyah), aminudin196@gmail.com (Aminudin)

PENDAHULUAN

Pertumbuhan era globalisasi saat ini terus bergerak semakin pesat dalam persaingan ekonomi dan memberikan peluang serta tantangan bagi organisasi. Dalam bidang bisnis perdagangan persaingan semakin meningkat dan sangat kompetitif. Perusahaan dapat mengikuti persaingan yang semakin meningkat jika setiap individual yang berpengaruh dalam organisasi tersebut mempunyai keinginan untuk bersaing beserta mengikuti perkembangan periode. Terdapat beberapa aspek yang mampu mempengaruhi kemajuan suatu organisasi, salah satunya aspek SDM itu sendiri.

Mengingat pentingnya peranan SDM yang semestinya dipunyai oleh sebuah institusi atau organisasi haruslah memiliki keahlian yang baik dalam melaksanakan berbagai hal termasuk tugas-tugasnya. Dalam pelaksanaan tugas, sumber daya manusia berperan dan memiliki fungsi penting bagi perusahaan dari segi keberhasilan mengingat SDM adalah salah satu faktor penentu dari beberapa aktivitas perusahaan seperti pengorganisasian, perencanaan, dan juga dalam pengambilan keputusan. Tingkat kesuksesan perusahaan dapat diukur dari beberapa aspek termasuk salah satunya adalah kinerja dari karyawan organisasi itu sendiri. Maka dari itu, setiap organisasi patut memiliki rasa komitmen pada organisasi supaya dapat memastikan berjalannya aktivitas di dalam organisasi secara efektif sehingga arah dan tujuan pada organisasi tersebut dapat tercapai dengan semestinya. Keberhasilan serta kinerja tiap individual dalam suatu pekerjaan yang telah ditetapkan dengan rasa komitmen yang besar terhadap apa yang ditekuninya sebaik mungkin bagi keberhasilan serta optimalisasi dalam suatu pencapaian organisasi.

Komitmen organisasi menjadi salah satu elemen penentu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya, seseorang pegawai yang mempunyai rasa kecintaan yang tinggi serta komitmen yang tinggi pada organisasi akan menunjukkan perilaku kerja yang sungguh-sungguh terhadap tugas-tugasnya. Loyal terhadap perusahaan serta memiliki rasa tanggung jawab dan kemauan tinggi untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

Tidak hanya komitmen organisasi, perilaku *cyberloafing* juga mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan yang disengaja karyawan pada waktu jam kerja untuk menghabiskan waktu diluar pekerjaannya yakni dengan mengakses internet perusahaan dalam rangka kepentingan individu mereka sendiri seperti mengakses web serta menerima dan mengirim email yang tidak berhubungan sama sekali dengan urusan perusahaan maupun pekerjaan karyawan. Di era globalisasi, pertumbuhan teknologi sangatlah berkembang pesat dimana internet itu sendiri merupakan jaringan komputer yang terhubung secara global dan menyebar diseluruh bagian dunia. Internet digunakan dan sangat digemari oleh berbagai usia baik kanak-kanak hingga orang tua karena memiliki berbagai manfaat bagi mereka sesuai kebutuhan mereka. Selain sebagai media informasi, internet pula bisa difungsikan sebagai media dalam beragam aspek bagai aspek edukasi, bisnis, budaya, transaksi online dan lain-lain. Terlebih, internet juga banyak manfaat serta fungsinya sebagai media untuk mencari informasi dan menjalin

hubungan dengan orang lain. Teknologi sendiri sudah menjadi kebutuhan dalam perihal tersebut.

Zaman yang semakin berkembang ini dapat dilihat tanda-tandanya dari segi berkembangnya teknologi ataupun internet yang semakin hari semakin menjajaki kebutuhan pasar. Disamping itu, di era modernisasi ini pasti semakin banyak sekali tuntutan-tuntutan dalam suatu pekerjaan yang memprioritaskan semua hal secara efektif dan efisien dalam menciptakan sesuatu entah itu jasa maupun produk juga menjadi salah satu tanda. Ketersediaan sarana komputer dan internet dapat menolong karyawan menuntaskan kewajibannya dengan segera dan efisien, mengakomodasi konsumen dari segi pelayanan yang bertumpu pada teknologi supaya bisa membuat waktu serta biaya menjadi lebih efisien. PT. Astari Niagara adalah sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus terhadap bidang industri manufaktur yang melakukan produksi pallet kayu ekspor dan bingkai foto berkualitas tinggi dengan harga terjangkau. Perusahaan ini yang pertama di Indonesia memproduksi massal bingkai foto kayu.

Permasalahan yang sering kali terjadi pada PT. Astari Niagara, berkaitan langsung pada kedua faktor yaitu komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing*, diakibatkan karena kurangnya tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawannya. Disamping hal itu ada beberapa pegawai yang sering kali memakai internet perusahaan untuk kepentingan pribadi dikarenakan mengalami stres kerja akibat tekanan dari atasan, serta beban pekerjaan yang banyak tetapi harus terselesaikan dengan kurun waktu yang sudah ditetapkan. Dalam laporan yang terdapat pada *HootSuite*, layanan manajemen konten dan *We Are Social*, agensi pemasaran media sosial dalam sebuah laporan berjudul "Digital 2021" pada tahun 2021 berkenaan tentang pengguna internet sebesar 90% yang dilakukan masyarakat Indonesia. Kebanyakan pemakaian internet rata-rata di dominasi oleh para sumber daya manusia dengan batas usia minimal 16 hingga maksimal 64 tahun. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakpedulian karyawan terhadap tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas kewajiban yang diberikan perusahaan dan juga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Berlandaskan dari latar belakang yang telah dikemukakan dan melihat kondisi yang ada pada PT. Astari Niagara, maka penulis ingin meneliti dengan judul penelitian "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astari Niagara".

TINJAUAN PENELITIAN

Komitmen Organisasi

Komitmen ialah sebagai dukungan emosional orang dalam arti yang positif. Di mana pekerja yang ingin jabatannya berkembang berkewajiban untuk mengejar kualitas dan menggapai performa, dan pekerja yang menganggap penting terhadap pelayanan berkewajiban untuk meningkatkan kapabilitas. Komitmen organisasional kini juga menjadi berharga spesifiknya bagi suatu organisasi yang ada pada saat ini dengan cara mengetahui sedalam apa kecenderungan seseorang pekerja pada organisasinya, dan sedalam apa pekerja itu sendiri berencana mengupayakan

bagiannya pada organisasinya, jadi dapat dinilai juga sebaik apa komitmen seseorang pekerja kepada organisasinya.

Dikatakan oleh Wiener dikutip oleh (Mardiana dan Syarif, 2017), komitmen organisasi dideskripsikan seperti dorongan atas diri seseorang agar melakukan sesuatu supaya bisa menunjang kesuksesan organisasi sesuai dengan target yang ditentukan. Sedangkan menurut Steers dikutip oleh Mardiana dan Syarif (2017), komitmen organisasi mengartikan kapasitas relatif pada sebuah identifikasi seseorang dengan keikutsertaan pada suatu organisasi. Komitmen menampilkan sesuatu di luar kesetiaan yang mengenai suatu organisasi. Di samping tersebut, melingkupi sebuah ikatan yang berperan pada organisasi yang mana seseorang sanggup untuk membagikan sesuatu dari diri sendiri upaya untuk mendukung kesuksesan dan kenyamanan organisasi.

Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Lim, dkk dikutip oleh Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPPI, 2016), menurut Harfiah, kata *loafing* berarti aktivitas memakai waktu untuk meninggalkan kewajiban. Secara umum *cyberloafing* ialah aktivitas menggunakan jam kerja untuk meninggalkan kewajiban dengan cara mengakses internet. Secara spesifik, *cyberloafing* diartikan sebagai aktivitas sengaja pegawai menggunakan akses internet organisasi selagi waktu kerja berlangsung untuk membuka situs, menampung dan menyampaikan pesan elektronik dengan intensi yang tidak ada hubungannya dengan organisasi. Sedangkan menurut Blanchard dan Henle dikutip oleh Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPPI, 2016), *cyberloafing* adalah pemakaian media pesan elektronik dan internet yang diberikan oleh organisasi secara sengaja untuk beberapa hal yang tidak terkait dengan aktivitas organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam memperoleh target perusahaan harus yang berkualitas dan bermutu untuk menciptakan tujuan yang diinginkan bagi perusahaan. Sehingga tanggung jawab pekerjaan yang diberikan akan dikerjakan dengan benar dan tuntas serta menghasilkan hasil yang bagus. Oleh karena itu perusahaan patut melihat segala aspek dalam diri tiap pekerja, pada dasarnya setiap pekerja mempunyai kualitas kompetensi yang berbeda dalam menyelesaikan kewajibannya. Dikatakan oleh (Kasmir, 2016), kinerja karyawan ialah hasil kinerja serta perilaku kinerja yang sudah diperoleh saat mengerjakan kewajiban dan beban yang diberikan. Menurut (Sedermayanti, 2017), kinerja ialah hasil kinerja yang diperoleh setiap individu ataupun secara berkelompok pada sebuah organisasi, dengan kewenangan dan beban tiap orang dengan cara memperoleh target organisasi secara resmi, bukan melanggar hukum dan sesuai adab serta moral.

METODE

Penelitian ini didasarkan atas dasar manajemen SDM yang spesifiknya berhubungan dengan komitmen organisasi, perilaku *cyberloafing* serta kinerja karyawan. Desain penelitian ini memakai metode kuantitatif asosiatif. Dalam riset ini

populasi yang diambil hanya meliputi pekerja Departemen Exim pada PT. Astari Niagara sebanyak 40 karyawan, dikarenakan semua karyawan menjadi narasumber maka riset ini dikatakan sampling jenuh. Untuk mendapatkan hasil dari penelitian yang dilakukan dan untuk menjawab hipotesis dilakukan uji validitas & reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi berganda, uji Koefisien determinasi (R²), uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam riset ini ada 3 variabel, variabel Komitmen Organisasi (X₁) serta Perilaku *Cyberloafing* (X₂) yaitu variabel bebas (Independent) dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu variabel terikat (Dependent), riset ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner/angket dengan jumlah 40 orang pada karyawan PT. Astari Niagara, masing-masing kuesioner terdiri atas variabel (X₁) berjumlah 6 item pertanyaan, variabel (X₂) berjumlah 9 item pertanyaan, dan variabel (Y) berjumlah 9 item pertanyaan. Seluruh pertanyaan kuesioner valid, reliabel dan normal.

Uji validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menguji pernyataan pada angket mampu ditetapkan menjadi suatu ukuran yang memperlihatkan ke validan satu instrumen. Yang mana instrumen ini bisa dipergunakan untuk menguji apa yang sudah sepatutnya dinilai. Pengetesan validitas kepada butir pernyataan dilaksanakan dalam memakai uji korelasi Product Moment Pearson untuk menguji yaitu korelasi ini signifikan ataupun tidak, beserta nilai angka kritis korelasi r_{hitung} 0,05 (5%) serta nilai r_{tabel} sebesar 0.312 ($r_{tabel} n = 40 = 0.312$). Hasil uji r_{hitung} bisa diperbandingkan pada r_{tabel} pada taraf yang ditetapkan, yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ jadi instrumen valid. Kebalikannya, jika hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ jadi instrumen diakui tidak valid. Data atas uji validitas bisa diamati di tabel bawah:

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel = 40 | Keterangan |
|-----------------------|------------|----------|--------------|------------|
| KOMITMEN ORGANISASI | 1 | 0,453 | 0.312 | VALID |
| | 2 | 0,776 | 0.312 | VALID |
| | 3 | 0,813 | 0.312 | VALID |
| | 4 | 0,793 | 0.312 | VALID |
| | 5 | 0,801 | 0.312 | VALID |
| | 6 | 0,775 | 0.312 | VALID |
| PERILAKU CYBERLOAFING | 1 | 0,730 | 0.312 | VALID |
| | 2 | 0,785 | 0.312 | VALID |
| | 3 | 0,606 | 0.312 | VALID |
| | 4 | 0,698 | 0.312 | VALID |
| | 5 | 0,625 | 0.312 | VALID |
| | 6 | 0,807 | 0.312 | VALID |
| | 7 | 0,725 | 0.312 | VALID |
| | 8 | 0,815 | 0.312 | VALID |
| | 9 | 0,596 | 0.312 | VALID |
| KINERJA KARYAWAN | 1 | 0,648 | 0.312 | VALID |
| | 2 | 0,656 | 0.312 | VALID |

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| 3 | 0,803 | 0.312 | VALID |
| 4 | 0,745 | 0.312 | VALID |
| 5 | 0,707 | 0.312 | VALID |
| 6 | 0,777 | 0.312 | VALID |
| 7 | 0,599 | 0.312 | VALID |
| 8 | 0,616 | 0.312 | VALID |
| 9 | 0,662 | 0.312 | VALID |

Sumber: Data diolah 2021

Berlandaskan tabel di atas, didapati bahan informasi yang mengatakan bahwa semua pernyataan valid, disebabkan nilai korelasi r_{hitung} di atas nilai r_{tabel} sebesar 0.312 yang didapati pada r product moment pearson oleh level of signifikan 5% serta pada (n) totalnya 40 narasumber, maka semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------------------|------------------|------------|
| Komitmen Organisasi | 0,836 | 6 |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0,872 | 9 |
| Kinerja Karyawan | 0,857 | 9 |

Sumber: Data diolah 2021

Berlandaskan tabel di atas menunjukkan Chronbach's Alpha sendiri-sendiri bernilai; Komitmen Organisasi 0,836, Perilaku *Cyberloafing* 0,872, dan kinerja karyawan 0,857. Pengujian tersebut memperlihatkan yaitu taraf *Chronbach's Alpha* > dari 0.60 yang berkaitan pada variabel Komitmen Organisasi, Perilaku *Cyberloafing* dan Kinerja Karyawan dikatakan baik dan reliabel.

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 12,619 | 3,083 | |
| Komitmen Organisasi | 0,693 | 0,134 | 0,559 |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0,243 | 0,068 | 0,389 |

Sumber: Data diolah 2021

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 12,619 + 0,693(X_1) + 0,243(X_2) + e$$

Bersamaan persamaan regresi linier berganda ini memiliki makna seperti di bawah ini: 1) Persamaan tersebut dapat dijelaskan jika konstanta sebesar positif 12,619 dikatakan jika variabel X_1 serta X_2 bertaraf nol (0) ataupun nilainya tetap (konstan), jadi variabel Y mempunyai nilai 12,619; 2) Koefisien regresi variabel X_1 dengan nilai 0,693 dikatakan berlangsung peningkatan variabel X_1 sebesar satuan jadi bisa mengakibatkan kenaikan terhadap variabel Y sebesar 0,693 satuan. Koefisien bernilai positif yang mana yaitu arah kaitan variabel X_1 terhadap variabel Y searah yang mana jika variabel X_1 naik jadi variabel Y juga naik; 3) Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,243 dikatakan berlangsung kenaikan variabel X_2 sebesar satuan maka akan mengakibatkan kenaikan terhadap variabel Y sebesar 0,243 satuan. Koefisien bernilai

positif yang mana yaitu arah kaitan variabel X₂ terhadap variabel Y searah yang mana jika variabel X₂ naik jadi variabel Y juga naik.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

| | | Komitmen Organisasi (X1) | Perilaku Cyberloafing (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|-------------------------------|-----------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | Pearson | 1 | 0,394 | 0,712 |
| | Correlation | | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,012 | 0,000 |
| Perilaku Cyberloafing (X2) | N | 40 | 40 | 40 |
| | Pearson | 0,394 | 1 | 0,610 |
| | Correlation | | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Sig. (2-tailed) | 0,012 | | 0,000 |
| | N | 40 | 40 | 40 |
| | Pearson | 0,712 | 0,610 | 1 |
| | Correlation | | | |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 |

Sumber: Data diolah 2021

Bisa dilihat table di atas didapati nilai Sig. (2-tailed) antar variabel X₁ serta variabel Y ialah sebesar 0,000 < 0,05, yang mana diperoleh kaitan yang signifikan antar variabel X₁ pada variabel Y. Kemudian, nilai value Gammanya sebesar 0,712 ini tergolong ke dalam jenis “Hubungan Kuat” sebab berada dalam tingkat antara 0,600 – 0,799. Nilai Sig. (2-tailed) antar variabel X₂ pada variabel Y ialah sebesar 0,000 < 0,05, yang mana diperoleh kaitan yang signifikan antar variabel X₂ pada variabel Y. Selanjutnya, nilai value Gamma nya sebesar 0,610 ini tergolong ke dalam jenis “Hubungan Kuat” sebab berada dalam tingkat antara 0,600 – 0,799.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|--------------------|---|-------------------------------|
| 1 | 0,797 | 0,636 | 0,616 | | 2,60999 |

Sumber: Data diolah 2021

Berlandaskan table di atas taraf R Square ialah 0,636 yang mana berarti 63,6%. Taraf ini memperlihatkan besarnya dampak variabel X₁ serta X₂ kepada Variabel Y secara bersamaan. Kemudian yang lainnya sebesar 36,4% bisa diterangkan oleh variabel-variabel berbeda lainnya dari riset ini.

Tabel 6. Uji T (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig |
|--|-----------------------------|------------|------------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 12,619 | 3,083 | | 4,093 | 0,000 |
| Komitmen Organisasi (X ₁) | 0,693 | 0,134 | 0,559 | 5,175 | 0,000 |
| Perilaku Cyberloafing (X ₂) | 0,243 | 0,068 | 0,389 | 3,607 | 0,001 |

Sumber: Data diolah 2021

Berlandaskan tabel di atas dipergunakan untuk mengetahui terdapat ataupun tidaknya dampak pada sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen pada riset ini.

$$t\text{-Tabel } (n-k-1) = (40-2-1) = t\text{-Tabel } 37 = 2.026$$

Berdasarkan tabel uji t di atas dampak variabel X_1 kepada variabel Y sebesar $0,000 < 0,050$ dari pada itu untuk taraf t hitung sebesar $5,175 > t$ tabel (2.026), di mana H_0 ditolak serta H_a diterima yang mana itu ditemukan pengaruh variabel X_1 terhadap Variabel Y. Berdasarkan tabel uji t di atas dampak variabel X_2 kepada variabel Y sebesar $0,001 < 0,050$ dari pada itu untuk nilai t hitung sebesar $3,607 > t$ tabel (2.026), di mana H_0 ditolak serta H_a diterima yang mana itu ditemukan pengaruh variabel X_2 terhadap Variabel Y.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

| Model | | Sum of Df | Mean Square | F | Sig | |
|-------|------------|-----------|-------------|---------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 439,555 | 2 | 219,777 | 32,263 | 0,000 ^b |
| | Residual | 252,045 | 37 | 6,812 | | |
| | Total | 691,600 | 39 | | | |

Sumber: Data diolah 2021

$$F\text{-Tabel}(n-k) (40-2) = F\text{-Tabel } 38 = 3,23$$

Dengan menggunakan tabel diketahui yaitu taraf F hitung $>$ dari pada taraf F tabel ($32,263 > 3,23$), pada taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak serta H_a diterima, sehingga ditemukan dampak yang signifikan antar komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan apabila diuji secara bersamaan dapat diterima ataupun secara simultan.

SIMPULAN

Berlandaskan data riset yang dilaksanakan untuk tahu seberapa besar dampak komitmen organisasi (X_1) dan perilaku *cyberloafing* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Astari Niagara, maka penulis akan mengemukakan simpulan seperti di bawah ini: 1) Berlandaskan nilai penilaian secara parsial uji t bisa didapati yaitu Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berlandaskan dalam tabel di atas, bisa dilihat yaitu taraf t_{hitung} variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari t_{tabel} ($5,175 > 2.026$), jadi variabel Komitmen Organisasi (X_1) menurut parsial berdampak signifikan kepada Kinerja Karyawan (Y), kemudian H_a diterima dan pula H_0 ditolak; 2) Berlandaskan dari penilaian secara parsial uji t bisa didapati yaitu Perilaku *Cyberloafing* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berlandaskan dalam tabel di atas, bisa dilihat yaitu taraf t_{hitung} variabel Perilaku *Cyberloafing* lebih besar pada t_{tabel} ($3,607 > 2.026$), jadi variabel Perilaku *Cyberloafing* (X_2) secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan (Y), H_a diterima serta H_0 ditolak; 3) Berlandaskan hasil penilaian secara simultan uji F bisa didapati yaitu variabel Komitmen Organisasi (X_1) serta Perilaku *Cyberloafing* (X_2) punya dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh dari F_{hitung} sebesar 32,263 dengan tingkatan signifikan 0,00.

Yang mana menunjukkan yaitu F_{hitung} kian besar pada F_{tabel} yang diketahui sebesar 3,23, kemudian H_a diterima serta H_o ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Indonesia, Himpunan Psikologi. *Psikolog dan Teknologi Informasi*. Jakarta: HIMPSI, 2016.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Ria Mardiana Yusuf, Darman Syarif. *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka, 2017.
- Riyanto, Galuh Putri. "Jumlah Pengguna Internet Indonesia 2021 Tembus 202 Juta." <https://tekno.kompas.com/read/2021/02/23/16100057/jumlah-pengguna-internet-indonesia-2021-tembus-202-juta> (2021): 1.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2017.
- Setyadi, Ratmana. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Megah Alengga)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018.
- Sinambela, Lijan Potlak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2016.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Mekta, Hendrawan Qonit. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta*. https://eprints.uny.ac.id/47181/1/SKRIPSI_HENDRAWAN_QONIT_MEKTA.pdf.
- Dewi, A A Ayu Candra Tri Bhuana dan Desak Ketut. *Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Bali Utama Denpasar*. <http://ojs.unmas.ac.id/index.php/JUIMA/article/view/517>.
- Ramadhan, Vian Arsita dan Erita Yuliaseti Diah Sari. *Perilaku Cyberloafing pada Pekerja Perempuan*. <http://ejournal.uinsuka.ac.id/isoshum/PI/article/view/1497/pdf>

