

The Effect of Cyberloafing and Job Satisfaction on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment to Local Government Employees of Rejang Lebong Regency

Pengaruh Cyberloafing Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong

Okka Adittio Putra¹⁾ Sigit Nugroho^{2*)} dan Praningrum³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Magister Manajemen Universitas Bengkulu

*Corresponding Author: sigit_nugroho@unib.ac.id

Abstract : This study aims to analyze the effect of cyberloafing (X1) and job satisfaction (X2) on performance (Y) mediated by organizational commitment (M). The population in this study were Local Government Employees in Rejang Lebong district. The sample was taken using random sampling. The number of data is 305 respondents who were taken through a google form questionnaire using the partial least squares (PLS) data analysis method. Based on statistical tests, the results showed that cyberloafing had a not significant and negative on performance and organizational commitment. While job satisfaction has a significant positive effect on performance as well as organizational commitment which has a significant positive effect on performance. organizational commitment no mediates cyberloafing on performance, while job satisfaction on performance partially mediates because it is positive and significant.

Keywords: Cyberloafing, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh cyberloafing (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang dimediasi oleh komitmen organisasi (M). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Rejang Lebong. Sampel diambil dengan menggunakan random sampling. Jumlah data 305 responden yang diambil melalui kuesioner google form menggunakan metode analisis data partial least squares (PLS). Berdasarkan uji statistik, diperoleh hasil bahwa cyberloafing berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja dan komitmen organisasi. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja serta komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. komitmen organisasi tidak memediasi cyberloafing terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial memediasi karena positif dan signifikan.

Kata kunci: Cyberloafing, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai adalah salah satu elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau sebuah perusahaan baik dari sektor publik maupun swasta. Pada era 4.0 saat ini tentunya pegawai akan lebih dituntut lagi untuk meningkatkan kinerjanya setiap harinya. Pegawai diharuskan untuk terus mengembangkan pemikiran serta pengetahuannya terhadap kecanggihan teknologi yang telah tercipta pada saat ini. Menurut Fattah dalam penelitian (Wahyuni *et al.* 2020), kinerja pegawai adalah suatu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai hingga menghasilkan sesuatu. Peningkatan kinerja pegawai tentunya akan membawa kemajuan bagi perusahaan dan akan membuat perusahaan lebih bersaing lagi untuk dapat bertahan hidup dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Begitu halnya dengan pegawai pemerintah daerah yang sebagian besar telah diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk mewujudkan pemerintah yang baik (*Good Governance*) pegawai dituntut agar memiliki sistem manajemen pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan terlaksana dengan baik dan mempunyai kegunaan untuk masyarakat umum. Artinya keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas kinerja yang

diberikan oleh pegawai agar perekrutan ASN yang dilakukan oleh pemerintah dapat berjalan sesuai dengan fungsinya secara optimal dan berdampak positif untuk memudahkan pelayanan publik.

Peningkatan kinerja pegawai tentu akan bisa membawa kemajuan dari perusahaan tempatnya bekerja dan akan membuat citra perusahaan semakin lebih baik lagi. Pada masa saat ini pemanfaatan internet yang semakin luas bisa membantu proses kerja pegawai menjadi lebih cepat lagi dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Oetomo dalam (Wahyuni *et al.* 2020), menjelaskan bahwa pegawai dan pimpinan organisasi memanfaatkan komputer yang terkoneksi internet saat mengerjakan tugas-tugasnya. Penggunaan internet jelas mempermudah pekerjaan pegawai baik menggunakan aplikasi atau sistem informasi lainnya. Selain itu penggunaan internet bertujuan untuk meningkatkan serta memperlancar aliran informasi yang menjadi jantung kehidupan organisasi. Tanpa informasi, pimpinan akan merasa kesulitan untuk mengetahui kondisi organisasi secara objektif dan semakin mudah untuk menjalankan siklus manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian secara sehat. Selain itu pimpinan juga akan semakin cepat untuk mengambil keputusan serta menyusun strategi jitu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sesuatu yang berlebihan pasti berujung tidak baik begitu juga dengan tingginya pemanfaatan internet untuk keperluan aplikasi atau akses informasi. Tingginya penggunaan internet pada suatu perusahaan bisa membuat pegawai terlena untuk memanfaatkan koneksi internet perusahaan untuk mengakses kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya baik sengaja ataupun tidak mereka menjadi. Hal ini biasa disebut dengan perilaku *cyberloafing*. Menurut Lim dan Chen (2012) perilaku *cyberloafing* pegawai dapat dilihat dari penggunaan akses internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi selama jam kerja dan menghabiskan rata-rata 51 menit per hari untuk *cyberloafing*. Dari beberapa peneliti terdahulu yang mengamati keterkaitan antara *cyberloafing* dengan kinerja pegawai di antaranya dilakukan oleh (Lim dan Chen 2012; Al-Shuaibi *et al.* 2013; Riris Rotua Sitoru *et al.* 2019). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai masih belum konsisten sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mendapatkan kesimpulan.

Selain dari variabel *cyberloafing* kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Kepuasan kerja bisa dilihat dari sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai biasanya akan memiliki dampak yang penting untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkannya. Hal ini bisa dilihat nyata dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang didapatkan dari pekerjaan itu. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya di mana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja serta atasannya untuk mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi sehingga akan memenuhi kinerja yang lebih baik.

Komitmen organisasi juga salah satu variabel yang bisa mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas dari pegawai terhadap organisasi di tempatnya bekerja, komitmen organisasi juga berarti untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan efisien dan efektif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni *et al.* (2020) dijelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas seorang pegawai kepada organisasi tempat dia bekerja dan mencapai keberhasilan serta kemajuan organisasi yang berlanjut. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni *et al.* (2020) menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Namun, tidak konsisten dengan penelitian Carmeli dan Freund (2004) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Peneliti melakukan studi ini pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong. Pegawai Pemerintahan ini meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada beberapa instansi di lingkungan Pemerintah kabupaten Rejang Lebong. Instansi milik pemerintah tentunya bergerak pada sektor publik dan mempunyai tugas membantu Bupati untuk mengurus kebutuhan dari masyarakat Kabupaten Rejang Lebong. Tugas dari perusahaan yang bergerak pada sektor publik tentunya harus memikirkan pelayanan yang terbaik sehingga bisa mensejahterakan rakyat pada daerah Kabupaten Rejang Lebong. Semua masyarakat Kabupaten Rejang Lebong mengharapkan pelayanan yang diberikan oleh kantor pelayanan publik mampu memberikan kinerja yang memuaskan dan memberikan pelayanan yang maksimal. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal, semua instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong pasti menyediakan jaringan internet untuk mempermudah proses kerja dari pegawainya sehingga bisa dengan mudah mengevaluasi kinerja pegawainya menjadi lebih baik lagi. Peneliti melakukan survei pada hari Jumat tanggal 2 Oktober 2020. Dari hasil survei di lapangan peneliti menemukan banyak dari pegawai yang memanfaatkan internet instansi pada saat jam kerja bukan untuk kepentingan pekerjaan. Tetapi mereka cenderung menggunakannya untuk hiburan dengan membuka *platform YouTube*, bermain *game online*, *browsing google* dan mencari informasi-informasi terkini tentang *public figure* yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Kemudian beberapa pegawai juga malah asik membuka aplikasi belanja *online* seperti *Shopee*, *Tokopedia*, *Bukalapak*, *Lazada* dan *Blibli*. Fenomena ini bisa dianggap sebagai perilaku *cyberloafing* yang menjelaskan bahwa pegawai dari kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong dikategorikan sebagai tindakan yang *indisipliner*. Hal ini dikhawatirkan akan terbagi nya konsentrasi pegawai antara apa yang harus dikerjakan dengan perilaku *cyberloafing* dan bisa menyebabkan menumpuknya pekerjaan sehingga turunnya kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Kondisi ini tentu akan mengganggu kelancaran proses kerja dan melambatnya layanan publik yang diberikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Untuk kepuasan kerja pada pegawai pemerintah daerah masih terdapat kekurangan terutama pada kepuasan terhadap atasan yang memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk mengerjakan pekerjaannya. Atasan seakan lepas tangan hanya memberikan tugas tanpa membimbing bawahannya tetapi jika terdapat kesalahan bawahan atasan selalu menyalahkan bawahannya. Hal ini jika diteruskan akan membuat bawahan menjadi kurang puas dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Selain kepuasan terhadap atasan pegawai juga sering kali mendapatkan kesulitan untuk proses promosi kenaikan pangkat. Kesempatan yang sama dalam proses promosi menjadi salah satu alasan para pegawai kurang puas karena prosedur yang diterapkan masih kurang maksimal. Hal ini tentunya akan menghambat para pegawai berkembang karena terlalu lama promosi dan membuat pegawai menjadi jenuh dalam bekerja. Ketika pegawai kurang puas dengan atasan dan proses promosi akan mengakibatkan kejenuhan pegawai dalam bekerja yang nantinya akan menurunkan kinerja dari pegawai tersebut.

Komitmen organisasi tentunya akan bisa memediasi *cyberloafing* dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2010) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Dalam penelitian Rosita dan Yuniati (2016) dengan menggunakan analisis jalur mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Komitmen organisasi identik dengan peraturan perusahaan yang harus di patuhi pegawai contohnya peraturan menurut (Garrett dan Danziger 2008; Ugrin *et al.* 2008) Perusahaan yang mengatur tentang penggunaan internet yang harus digunakan pegawai atau pembatasan memakai jaringan internet dapat berpengaruh terhadap pegawai untuk melakukan *cyberloafing*. Dengan adanya peraturan di atas tentunya hal ini bisa meningkatkan atau juga melemahkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sementara Vitak *et al.* (2011) menjelaskan bahwa hukuman kepada pegawai yang berperilaku *cyberloafing* akan mengurangi tingkat akan mengurangi tingkat *cyberloafing* dari pegawai. Penjelasan lain dari (Blanchard dan Henle 2008; Lim dan Teo 2005) mengatakan jika pegawai memikirkan dampak buruk yang dihasilkan dari perilaku *cyberloafing* mereka akan lebih jarang untuk melakukan tindakan tersebut. Dengan begitu diharapkan pegawai akan lebih mengontrol tindakan begitu diharapkan pegawai akan lebih mengontrol tindakan *cyberloafing* yang tentunya akan berdampak buruk bagi organisasi.

Adanya fenomena serta ditemukannya *research gap* pada penelitian sebelumnya membuat peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh *cyberloafing* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut Hameed dan Waheed (2011) adalah *output* pegawai sebagai hasil dari pengembangan pegawai yang akhirnya akan berdampak pada efektifitas organisasi. Ini mengartikan bahwa jika pegawai mempunyai kinerja yang baik dan bagus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka pegawai tersebut akan menjadi acuan di suatu perusahaan karena memberikan pengaruh yang bagus untuk meningkatkan kinerja dari organisasi. Selain itu kinerja juga merupakan penerapan dari *planning* yang telah dibuat oleh organisasi sebelumnya. Penerapan tersebut dikerjakan oleh bagian sumberdaya manusia atau pegawai yang mempunyai kompetensi motivasi dan kepentingan.

Kinerja ditunjukkan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut Robbins dan Judge (2017). Sementara Robert dan Bacal dalam (Wahyuni *et al.* 2020) menjelaskan kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasinya dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya. Kinerja pegawai telah dijelaskan oleh Mangkunegara & Waris (2015) keduanya mengemukakan bahwa kinerja dari pegawai diartikan sebagai pencapaian pekerjaan dari seorang pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas yang sudah dicapai pada pelaksanaan tugas. Sementara penjelasan dari Henry Simamora dalam (Wahyuni *et al.* 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaannya.

Indikator untuk mengukur penilaian kinerja menurut Robbins (2005) meliputi:

1. Kualitas, untuk mengukur kualitas dari kinerja biasanya bisa dilihat dari bagaimana persepsi pegawai dengan pekerjaan yang dihasilkannya, selain itu tingkat kesalahan dari tugas tersebut harus mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Kuantitas, yang dimaksud kuantitas merupakan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai harus mencapai target yang telah ditentukan.
3. Ketepatan waktu, merupakan bagaimana cara pegawai memaksimalkan waktu yang ada untuk mencapai target kerja dari perusahaan, disini juga pegawai di tuntut untuk memaksimalkan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya agar lebih efektif dan efisien.

4. Efektifitas, yang dimaksud dari efektifitas adalah tingkat penggunaan sumberdaya yang disediakan oleh organisasi atau bisa juga dalam bentuk (kekuatan, materi, teknologi informasi, dan bahan baku) yang di maksimalkan untuk menambah output dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya yang tersedia.
5. Kemandirian, diartikan sebagai tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja selain itu kemandirian juga merupakan suatu tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerjaan dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Komitmen Organisasi

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2017) komitmen merupakan suatu keadaan di mana seorang individu akan memihak organisasi beserta tujuan-tujuannya selain itu pegawai sangat ingin untuk dipertahankan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Sementara pendapat lain dari Mathis dan Jackson (2010) mereka mendefinisikan bahwa komitmen organisasi seperti derajat di mana seorang pegawai akan percaya serta mau mengikuti tujuan organisasi dan bersedia menetap di dalam organisasinya. Ini berarti bahwa komitmen organisasi akan hampir sama artinya dengan loyalitas pegawai di satu organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Meyer dan Allen (1991) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah *constructs* psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Sedangkan Yoesef *et al.* (2020) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Allen dan Meyer (1996) mendefinisikan kalau ada 3 komponen indikator komitmen organisasi, berikut ke 3 indikator tersebut:

1. *Affective commitment* Terjadi jika pegawai sangat ingin menjadi bagian yang utuh dari organisasi dikarenakan sudah terikat secara emosional.
2. *Continuance commitment* Terjadi jika pegawai mempunyai keinginan untuk menetap di organisasi dikarenakan mereka butuh upah serta tunjangan lainnya, bisa juga dikarenakan seorang pegawai tidak menemui tempat ganti yang lain.
3. *Normative commitment* Terjadi dikarenakan nilai dari diri pegawai itu sendiri, biasanya mereka akan bertahan dalam organisasi karena mereka mengetahui bahwa komitmen itu sudah seharusnya mereka lakukan.

Mediasi komitmen organisasi

Variabel mediasi adalah variabel yang digunakan dalam penelitian untuk memperkuat atau melemahkan hasil penelitian antara variabel x dan y, pada penelitian ini peneliti akan menggunakan variabel komitmen menjadi variabel penghubung atau mediasi dari *cyberloafing* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Komitmen organisasi identik dengan peraturan perusahaan yang harus di patuhi pegawai contohnya peraturan untuk pembatasan penggunaan jaringan internet yang tertulis dalam mekanisme monitoring hal ini diharapkan bisa mengurangi pegawai yang melakukan tindakan *cyberloafing* (Garrett dan Danziger 2008; Ugrin *et al.* 2008) dengan adanya peraturan di atas tentunya hal ini bisa meningkatkan atau juga melemahkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Hukuman bisa membuat pegawai yang semula melakukan tindakan *cyberloafing* akan berpikir ulang dan selanjutnya akan mengurangi perilaku tersebut Vitak *et al.* (2011). Pegawai saat melakukan tindakan *cyberloafing* pasti membandingkan tingkat kebahagiaan untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan dampak yang akan mereka dapatkan dari organisasi. Penelitian terdahulu telah dilakukan dan mendapatkan hasil bahwa pegawai akan cenderung

mengurangi perilaku *cyberloafing* jika merenungkan konsekuensi buruk yang di dapat kelompok dari kepentingan individu mereka (Blanchard & Henle 2008; Lim dan Teo 2005).

Sementara itu untuk variabel kepuasan kerja telah banyak penelitian yang menyatakan kalau komitmen organisasi bisa memediasi kepuasan dengan kinerja yang dihasilkan, Menurut Mathis dan Jackson (2010) kalau kepuasan dapat mencerminkan perasaan seorang dengan pekerjaannya, jika seorang merasa puas dengan pekerjaan yang di kerjanya maka mereka pasti lebih berkomitmen dengan organisasi, apabila seorang pegawai sudah berkomitmen tinggi terhadap organisasinya maka mereka akan meningkatkan kinerja yang diberikan. Menurut Gibson (2011) kepuasan adalah ekspresi bahagia yang dirasakan pegawai dan dikembangkan pegawai itu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sikap ini dipengaruhi oleh upah, promosi dan juga rekan sekerja dan atasan yang mendukung.

2.5 Cyberloafing

Istilah *cyberloafing* secara singkat digambarkan sebagai penggunaan pribadi internet di lingkungan kerja Lim dan Chen (2012). Berdasarkan Herdiati *et al.* (2015) *cyberloafing* diterjemahkan sebagai penyalahgunaan internet di jam kerja dan menggunakan jaringan internet yang disediakan organisasi.

Teori lain dipaparkan oleh Blanchard dan Henle (2008) yang mengartikan *cyberloafing* adalah menggunakan surat elektronik atau *email* serta jaringan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pegawai pada saat jam kerja berlangsung. Ini berarti *cyberloafing* adalah menggunakan internet dengan sengaja dikantor pada saat jam kerja masih aktif dengan tujuan individu dan menggunakan jaringan internet dari organisasi tersebut atau jaringan internet yang pegawai bawa ke tempat kerja (*smartphone, iPad*). Definisi *cyberloafing* menurut Askew (2013) *cyberloafing* akan terjadi saat pegawai yang bukan bagian telekomunikasi menggunakan pc berbagai jenis (*smartphone, desktop, tablet,*) di lingkungan pekerjaan untuk melakukan aktivitas yang tidak destruktif atau tidak berkaitan dengan pekerjaan yang seharusnya.

Indikator perilaku *cyberloafing* diukur menggunakan teori Lim dan Chen (2012) :

- 1) *Browsing Activity*, Aktivitas ini mencakup semua penggunaan akses *internet* perusahaan untuk mengunjungi situs atau *web* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Seperti, mengunjungi situs belanja *online*, mengunjungi situs berita *online*, mengelola *web* pribadi, judi *online*, bermain *game online*, atau mengunjungi *web* konten pornografi.
- 2) *Emailing Activity*, Aktivitas ini merupakan aktivitas yang berhubungan dengan pemeriksaan, menerima dan mengirim email pribadi pada saat jam kerja yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan utama pegawai di organisasinya.

Kepuasan Kerja

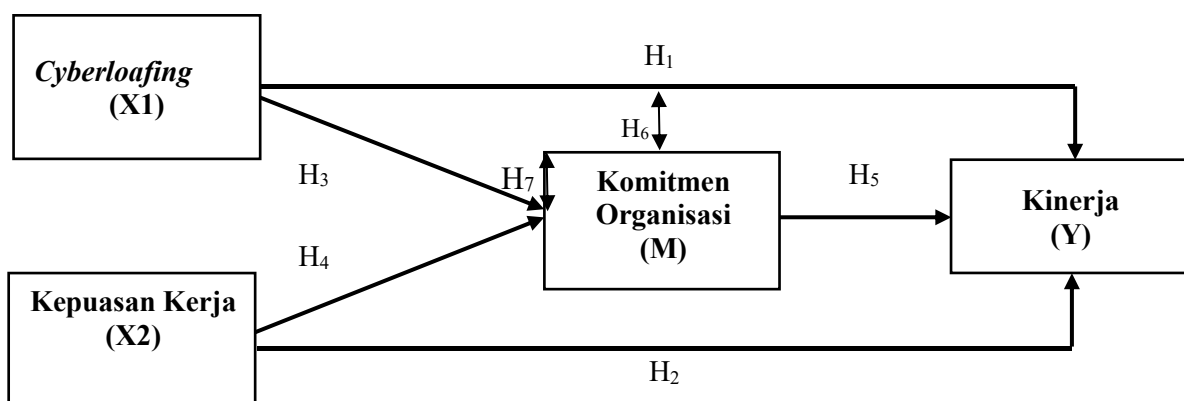
Kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang pegawai pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya Robbins dan Judge (2017). Locke (1970) menjelaskan jika kepuasan adalah tingkatan emosi seorang individu yang bernilai positif. Sementara Weksel dan Yukl dalam (Simarmata *et al.* 2017) menjelaskan kepuasan kerja sebagai "*the way an employee feels about his or her job*". Berarti rasa puas dalam bekerja ialah perasaan seorang pegawai tentang pekerjaan yang dilakukannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Pada dasar untuk mengukur hasil dari kepuasan kerja secara mutlak akan mengalami kesulitan hal ini dikarenakan setiap pegawai tentu memiliki standar kualitas yang berbeda-beda dan beragama. Robbins (2005) mengemukakan beberapa faktor yang berpengaruh dengan kepuasan, yaitu:

- a. Pendapatan, bisa berupa gaji atau upah. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan.
- b. Pekerjaan, Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- c. Promosi, Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Robbins & Judge, 2017) yang mengatakan bahwa individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair*) akan mengalami kepuasan dari pekerjaan yang telah mereka kerjakan.
- d. Atasan atau pengawasan kerja, Kemampuan atasan untuk membantu dan mendukung pekerjaan. Kepuasan pegawai dapat meningkat apabila pengawas atau penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, bisa mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan keinginan pribadi daripada karyawannya.
- e. Rekan kerja, Sejauh mana rekan kerja bisa sejalan dan bersahabat serta berkompeten, pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Kebanyakan karyawan, rekan kerja juga bisa mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat.

Kerangka penelitian diperlukan untuk di jadikan arahan bagi penulis dalam melaksanakan proses penelitian agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah gambar kerangka pemikiran penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

METODE PENELITIAN

Tujuan dari studi ialah untuk menguji hipotesis biasanya akan dijelaskan sifat yang menghubungkan ataupun menentukan beda antara kelompok variabel bebas dalam situasi tertentu Sekaran dan Bougie (2016). Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh dari variabel *cyberloafing* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi. Dalam penelitian ini akan menggunakan jenis investigasi kasual, studi kausal ialah penelitian yang akan mencari hasil dari sebab yang masalahnya satu ataupun lebih Sekaran dan Bougie (2016). Pada Jenis ini akan dijelaskan pengaruh dari perilaku *cyberloafing* dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi.

Pada tingkat intervensi akan digunakan penyebaran kuesioner dengan responden akan menjawab sebuah pernyataan yang telah disusun oleh peneliti dan akan disebarakan melalui *google form*. Pada penelitian ini dilakukan situasi studi yaitu studi experiment lapangan, yaitu suatu studi agar mudah menentukan sebab dan akibat dengan menggunakan lingkungan yang sama (Sekaran, dan Bougie 2016). Dalam penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Pada penelitian ini menggunakan *cross-selection*, yaitu suatu studi yang dilakukan menggunakan data yang dikumpulkan dari responden sekaligus. Bisa dalam periode bulan, minggu, atau hari untuk menjawab pernyataan peneliti Sekaran dan Bougie (2016). Penelitian ini dilaksanakan pada 31 Mei sampai 12 Juni 2021.

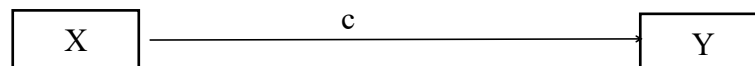
Populasi adalah sekelompok orang, peristiwa atau hal yang ingin peneliti investigasi. Dalam kondisi ini populasinya adalah pegawai pemerintah daerah kabupaten Rejang Lebong yang sudah berstatus Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berikut data jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong berdasarkan jenis kelamin. Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Untuk menentukan sampel pada peneliti menggunakan teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *accidental sampling* adalah teknik pengumpulan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang ditemui peneliti secara kebetulan bisa dijadikan sampel dengan syarat orang yang ditemui cocok untuk dijadikan sumber data.

Dalam menentukan jumlah sampel yang representatif adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10 (Ferdinand 2006). Jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah: Sampel minimum Jumlah indikator x 5 ($63 \times 5 = 305$ responden). Dengan mengacu pada pendapat tersebut dan berdasarkan pertimbangan yang telah dijelaskan maka ditetapkan sampel sebanyak 305 orang.

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian *Variance-based SEM* atau *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan program *warp pls* 3.0. SEM-PLS digunakan untuk penelitian yang bersifat eksplorasi. Dengan kata lain, pendekatan PLS lebih cocok digunakan untuk tujuan prediksi. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*) *Inner model (interrelation, structural model, atau substantive theory)* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Model struktural dinilai dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone- Geisser Q-square* untuk relevansi *predictive*, dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh substantif variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. *Q-square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter nya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai relevansi *predictive*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi *predictive*.

Tahap kedua dilakukan uji mediasi menurut Garson (2016) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan model analisis regresi mediasi dan pengolahan data menggunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*. Analisis mediasi ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh *cyberloafing* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dengan komitmen organisasi (M) Sebagai variabel mediasi. Analisis dalam penelitian ini menggunakan dua metode untuk menunjukkan serangkaian persyaratan yang harus dipenuhi untuk model mediasi. Seperti yang telah diuraikan Garson (2016).

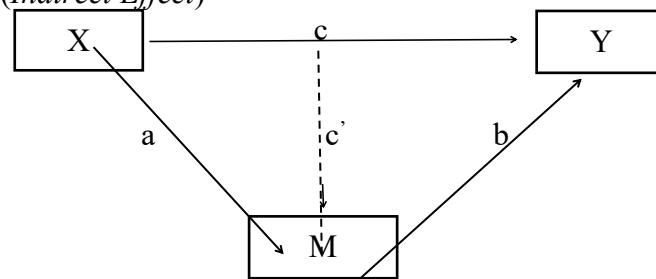
1. Metode Pertama (*Direct Effect*)



Gambar 3.1 direct model

Metode ini menggunakan variabel mediasi, dengan ini menunjukkan pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Metode Kedua (*Indirect Effect*)



Gambar 3.2 indirect model

Metode ini menggunakan variabel mediasi, dengan ini menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M). dari kedua metode terdapat pengambilan kesimpulan tentang mediasi sebagai berikut:

- Jika koefisien jalur c dari hasil estimasi metode kedua tetap signifikan dan tidak berubah $c=c'$ maka hipotesis mediasi tidak didukung.
- Jika koefisien jalur c' nilainya turun ($c' < c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).
- Jika koefisien jalur c' hasilnya turun ($c' < c$) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*) dari dua variabel lebih jauh ke bawah dalam model kausal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengolahan data menggunakan *smartPLS* mempresentasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut disajikan hasil penghitungan nilai *R-Squares*:

Tabel 1. R Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Komitmen Organisasi	0.421	0.417
Kinerja	0.837	0.835

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 1 menunjukkan nilai *R-square* sebelum variabel mediasi diperoleh nilai sebesar 0.424. Hal ini berarti variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel *cyberloafing* (X₁)

dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 42,1% dan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian. Sementara nilai *R-square* setelah dimediasi variabel komitmen organisasi nilai *R-square* menjadi 0.843. hal ini berarti Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel *cyberloafing* (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (M) sebesar 83,7% dan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Value
<i>Cyberloafing</i> -> Kinerja	-0.040	-0.022	0.078	0.505	0.614
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.643	0.643	0.047	13.786	0.000
<i>Cyberloafing</i> -> Komitmen Organisasi	-0.078	-0.053	0.087	0.897	0.370
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.644	0.643	0.046	14.041	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.854	0.851	0.032	26.500	0.000

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dari analisis *PLS* adalah sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1: *Cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.040 dan nilai P value > 0,05 hal ini berarti menunjukkan bahwa **hipotesis 01 diterima** dan **hipotesis A1 ditolak**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa *cyberloafing* bernilai negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Pengujian Hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.643 dengan nilai P value < 0,05 hal ini berarti menunjukkan bahwa **hipotesis A2 diterima**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa kepuasan kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Pengujian Hipotesis 3: *Cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Pengaruh *cyberloafing* terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.078 dan nilai P value > 0,05 hal ini berarti menunjukkan bahwa **hipotesis 03 diterima** dan **hipotesis A3 ditolak**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa *cyberloafing* bernilai negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Pengujian Hipotesis 4: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.644 dan nilai P value > 0,05 hal ini berarti menunjukkan bahwa **hipotesis A4 diterima**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa kepuasan kerja bernilai positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Pengujian Hipotesis 5: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.854 dan nilai P value > 0,05 hal ini berarti menunjukkan bahwa **hipotesis A5 diterima**. Berdasarkan hasil dari tabel bisa dilihat bahwa komitmen organisasi bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini melalui program *SmartPLS* hasil nilai terdapat pada *total effect*. Adapun hasil untuk pengujian hipotesis secara tidak langsung dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
<i>Cyberloafing</i> -> Komitmen Organisasi -> Kinerja	-0.067	-0.045	0.074	0.900	0.369
Kepuasan Kerja ->Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.550	0.547	0.039	14.032	0.000

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dari analisis *PLS* adalah sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 6: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong

Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.067 dan nilai P value > 0,05 atau tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis 06 diterima**. Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Pengujian Hipotesis 7: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.550 dan nilai P value < 0,05 atau signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis A7 diterima**. Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa komitmen memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong secara *parsial mediation* atau mediasi sebagian.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa variabel *cyberloafing* tidak berpengaruh dan bernilai negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis 01 yang menyatakan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak sesuai dengan teori yang dikembangkan dari hasil penelitian Lim dan Chen (2012) yang menemukan bahwa *cyberloafing* bisa mempengaruhi kinerja dan bernilai negatif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Riris *et al.* (2019) dan Monica dan Maharani (2020) yang sama-sama mengatakan bahwa *cyberloafing* tidak memengaruhi

kinerja dan bernilai negatif. Hal ini bisa terjadi dikarenakan pegawai menggunakan internet saat pekerjaan sedang sedikit sehingga tidak akan memengaruhi kinerjanya. Pegawai juga menggunakan internet untuk keperluan pribadinya sebagai bentuk penyegaran dari suntuknya pekerjaan kantor.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel *cyberloafing* dimensi *emailing activity* mendominasi dengan kategori tinggi. Ketiga indikator dalam dimensi *emailing activity* yaitu “saya sering mengirim *email/whatsapp* saat jam kerja”, “saya menerima *email/whatsapp* saat jam kerja” dan “saya memeriksa *email/whatsapp* saat jam kerja” mencapai skor tinggi. Hal ini bisa terjadi karena pegawai pemerintah daerah Rejang Lebong menggunakan *email/whatsapp* untuk keperluan pekerjaan dengan bantuan *email/whatsapp* pegawai bisa menghemat waktu pekerjaannya dan mengurangi jumlah kertas yang digunakan. Hal lain memungkinkan pegawai menggunakan aplikasi *whatsapp* untuk keperluan pribadi seperti bertukar pesan dengan keluarga dan teman untuk bersosialisasi.

Sementara untuk dimensi *browsing activity* sudah masuk dalam kategori rendah. Hal ini dikarenakan pegawai tidak mau dianggap buruk karena pernyataan dari dimensi *browsing activity* termasuk ke *seriously cyberloafing* atau penyalahgunaan internet yang serius. Seperti pada pernyataan “saya mengakses situs dewasa saat jam kerja” dan “saya mengakses situs judi *online* saat jam kerja”. Kondisi lain juga bisa menjelaskan bahwa pegawai sudah bisa mengontrol keenam indikator dalam dimensi *browsing activity*. Secara keseluruhan variabel *cyberloafing* memiliki skor sedang terhadap kinerja. Dengan skor *cyberloafing* yang sedang ini berarti menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah daerah Rejang Lebong untuk membuat peraturan pembatasan penggunaan internet pada saat jam yang bukan untuk keperluan pekerjaan agar kinerja dari pegawai bisa meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dikembangkan dari Robbins (2005) yang menyatakan ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari kepuasan kerja terhadap kinerja didukung oleh penelitian Ali *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian dari Rosita dan Yuniati (2016) serta Febriyana (2015) yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pegawai maka akan semakin rendah juga kinerjanya.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yang memiliki skor rata-rata paling tinggi adalah pada dimensi kepuasan terhadap pendapatan dengan kategori nilai sangat tinggi. Pegawai sudah puas terhadap keseimbangan antara keterampilan dan gaji yang mereka dapatkan. Pegawai juga puas terhadap gaji yang didapatkan dari beban kerja yang mereka kerjakan serta tunjangan yang didapatkan juga sudah memuaskan.

Sementara dimensi kepuasan terhadap promosi memiliki skor rata-rata terendah dengan kategori nilai sangat tinggi. Walaupun memiliki skor rata-rata paling rendah tetapi dimensi kepuasan terhadap promosi sudah memiliki skor sangat tinggi. Hal ini berarti pegawai sudah

puas dengan kesempatan promosi yang didapatkan dari pemerintah daerah. Secara keseluruhan skor rata-rata pada variabel kepuasan terhadap kinerja sudah dikategorikan sangat tinggi.

Dengan skor rata-rata sangat tinggi hal ini berarti kepuasan kerja pegawai pemerintah daerah Rejang Lebong sudah sangat baik. Hal ini harus dipertahankan oleh pemerintah daerah agar kinerja dari pegawai tidak menurun. Tetapi akan lebih baik jika pada indikator yang masih memiliki skor tinggi yaitu “saya memiliki peluang yang sama dengan rekan kerja dalam proses promosi” untuk lebih ditingkatkan lagi agar kinerja lebih meningkat. Untuk meningkatkan item ini organisasi harus lebih transparan lagi dalam proses promosi pegawai dengan melakukan *job posting* dan *job bidding* sehingga bisa meningkatkan kepuasan pegawai terhadap promosi.

Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Komitmen Organisasi pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa variabel *cyberloafing* tidak berpengaruh dan bernilai negatif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hipotesis 03 yang menyatakan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak sesuai dengan teori dikembangkan dari hasil penelitian Lim dan Chen (2012) yang menemukan bahwa *cyberloafing* bisa mempengaruhi kinerja dan bernilai negatif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Penelitian Monica dan Maharani (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing*. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel *cyberloafing* dimensi *emailing activity* mendominasi dengan kategori tinggi. Ketiga indikator dalam dimensi *emailing activity* yaitu “saya sering mengirim *email/whatsapp* saat jam kerja”, “saya menerima *email/whatsapp* saat jam kerja” dan “saya memeriksa *email/whatsapp* saat jam kerja” mencapai skor tinggi. Hal ini bisa terjadi karena pegawai pemerintah daerah Rejang Lebong menggunakan *email/whatsapp* untuk keperluan pekerjaan dengan bantuan *email/whatsapp* pegawai bisa menghemat waktu pekerjaannya dan mengurangi jumlah kertas yang digunakan. Hal lain memungkinkan pegawai menggunakan aplikasi *whatsapp* untuk keperluan pribadi seperti bertukar pesan dengan keluarga dan teman untuk bersosialisasi.

Sementara untuk dimensi *browsing activity* sudah masuk dalam kategori rendah. Hal ini dikarenakan pegawai tidak mau dianggap buruk karena pernyataan dari dimensi *browsing activity* termasuk ke *seriously cyberloafing* atau penyalahgunaan internet yang serius. Seperti pada pernyataan “saya mengakses situs dewasa saat jam kerja” dan “saya mengakses situs judi *online* saat jam kerja”. Kondisi lain juga bisa menjelaskan bahwa pegawai sudah bisa mengontrol keenam indikator dalam dimensi *browsing activity*. Secara keseluruhan variabel *cyberloafing* memiliki skor sedang terhadap kinerja. Dengan skor *cyberloafing* yang sedang ini berarti menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah daerah Rejang Lebong untuk membuat peraturan pembatasan penggunaan internet pada saat jam yang bukan untuk keperluan pekerjaan agar komitmen dari pegawai bisa meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang menyatakan ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Adhan *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap

komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi juga komitmennya terhadap organisasi dan sebaliknya.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yang memiliki skor rata-rata paling tinggi adalah pada dimensi kepuasan terhadap pendapatan dengan kategori nilai sangat tinggi. Pegawai sudah puas terhadap keseimbangan antara keterampilan dan gaji yang mereka dapatkan. Pegawai juga puas terhadap gaji yang didapatkan dari beban kerja yang mereka kerjakan serta tunjangan yang didapatkan juga sudah memuaskan. Sementara dimensi kepuasan terhadap promosi memiliki skor rata-rata terendah dengan kategori nilai sangat tinggi. Walaupun memiliki skor rata-rata paling rendah tetapi dimensi kepuasan terhadap promosi sudah memiliki skor sangat tinggi. Hal ini berarti pegawai sudah puas dengan kesempatan promosi yang didapatkan dari pemerintah daerah.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang menyatakan ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian dari Chen *et al.* (2002) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan terhadap organisasi dan sebaliknya.

Dimensi *affective commitment* mendominasi dengan skor rata-rata sebesar 4,28. Hal ini dikarenakan bahwa dimensi *affective commitment* menunjukkan rasa cinta dari seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sementara untuk dimensi *normative commitment* memiliki skor lebih rendah dari dimensi lainnya. Hal ini dikarenakan karena *normative commitment* adalah berkaitan dengan keterikatan pegawai terhadap organisasinya. Indikator “saya sangat berutang budi dengan organisasi ini” memiliki nilai lebih rendah dari indikator lainnya. Organisasi harus bisa meningkatkan item ini agar meningkat pula skor dari *normative commitment* dengan cara organisasi harus memperhatikan kesejahteraan dari pegawainya seperti organisasi bersedia untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan dengan biaya ditanggung organisasi sebanyak 40% sehingga pegawai akan lebih merasa berhutang budi kepada organisasinya.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan pada variabel komitmen organisasi memiliki skor rata-rata sangat tinggi. Dengan dimensi *affective commitment* memiliki skor rata-rata tertinggi. Sementara *normative commitment* memiliki skor rata-rata yang masih dibawah rata-rata dari skor variabel komitmen secara keseluruhan. Walaupun *normative commitment* memiliki skor dibawah rata-rata tetapi skor rata-ratanya sudah dikategorikan sangat tinggi. Hal ini berarti komitmen pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong sudah sangat tinggi.

Komitmen Organisasi memediasi *cyberloafing* terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memediasi *cyberloafing* terhadap kinerja bernilai negatif dan tidak signifikan ini berarti komitmen organisasi tidak memediasi variabel *cyberloafing* terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis 06 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan Penelitian Monica dan Maharani (2020) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi *cyberloafing* terhadap kinerja.

Komitmen Organisasi memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pemerintah Daerah Rejang Lebong

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja bernilai positif dan signifikan. Artinya komitmen organisasi berhasil memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial mediasi yang berarti ada atau tidak adanya komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, variabel kepuasan kerja bisa mempengaruhi kinerja dari pegawai pemerintah daerah Kabupaten Rejang Lebong.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten Adnan *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya komitmen organisasi diharapkan pegawai bisa lebih puas terhadap kinerjanya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Organisasi harus lebih memperhatikan kegiatan dari pegawainya terutama pada dimensi *emailing activity* pada variabel *cyberloafing* yang memiliki skor tinggi. Selanjutnya organisasi harus mempertahankan indikator pada dimensi *browsing activity* yang sudah memiliki skor rendah. Walaupun skor dimensi *browsing activity* rendah tetapi skor *emailing activity* masih sedang sehingga harus diturunkan lagi agar menjadi rendah.
2. Untuk variabel kepuasan kerja organisasi sudah cukup baik dalam memperhatikan kesejahteraan pegawainya tetapi akan lebih baik jika dimensi kepuasan terhadap promosi dan atasannya ditingkatkan lagi agar kepuasan pegawai semakin meningkat. Sementara Untuk variabel komitmen organisasi semua dimensi sudah memiliki skor sangat tinggi sehingga pegawai diharapkan bisa mempertahankan komitmennya terhadap organisasi.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan peneliti mengharapkan pada penelitian selanjutnya bisa menambah jumlah responden menjadi lebih banyak lagi dari penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang lebih baik.
5. Untuk penelitian kedepannya diharapkan saat mengisi kuesioner tentang kinerja pengisian kuesioner dilakukan oleh atasan secara langsung agar data yang didapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M., Jufrizen, Prayogi, M.A. & Siswadi, Y. 2020. Peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap di universitas swasta di kota medan. Jurnal samudra ekonomi dan bisnis. 11(1): 1-15. Doi: 10.33059/jseb.v11i1.1654
- Agung Gita Subakti. 2013. Pengaruh motivasi kepuasan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di cafe x bogor.
- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. International journal of learning, teaching and educational research, 1(1), 84–92.
- Akbulut, Y., Dursun, Ö. Ö., Dönmez, O., & Şahin, Y. L. (2016). In search of a measure to

- investigate cyberloafing in educational settings. *Computers in human behaviour*, 55, 616–625. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.002>
- Al-Shuaibi, A., Shamsudin, F., & Subramaniam, C. (2013). Do human resource management practices matter in reducing cyberloafing at work: evidence from jordan. *Journal of wei business and economics*, 2(2), 1–11.
- Ali-Hassan, H., Nevo, D., & Wade, M. (2015). Linking dimensions of social media use to job performance: the role of social capital. *Journal of strategic information systems*, 24(2), 65–89. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2015.03.001>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization : an examination of construct validity. 276(49), 252–276.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Use of online social network sites for personal purposes at work: does it impair self-reported performance? 1. *Comprehensive psychology*, 3(1), article 18. <https://doi.org/10.2466/01.21.cp.3.18>
- Askeew, K. (2013). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behaviour as a model of cyberloafing. *Dissertation abstracts international: section b: the sciences and engineering*, 73(12-b(e)), no pagination specified.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in human behaviour*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Bock, G. W., & Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (nwrc). *Communications of the acm*, 52(4), 124–128. <https://doi.org/10.1145/1498765.1498799>
- Boles, James & Madupalli, Ramana & Rutherford, Brian & Wood, John. (2007). The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 22. 311-321. 10.1108/08858620710773440.
- Bougie, U. S. & R. (2017). Metode penelitian untuk bisnis: pendekatan pengembangan-keahlian (cetakan ke). Jakarta: salemba empat.
- Carmeli, A., & Freund, A. (2004). Work commitment, job satisfaction, and job performance: an empirical investigation abraham carmeli and anat freund*. 6(4), 289–309.
- Charoensukmongkol, P. (2014). Benefits of mindfulness meditation on emotional intelligence, general self-efficacy, and perceived stress: evidence from thailand. *Journal of spirituality in mental health*, 16(3), 171–192. <https://doi.org/10.1080/19349637.2014.925364>
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J. L. (2002). Loyalty to supervisor vs. Organizational commitment: relationships to employee performance in china. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75(3), 339–356. <https://doi.org/10.1348/096317902320369749>
- Coker, B. L. S. (2011). Freedom to surf: the positive effects of workplace internet leisure browsing. *New technology, work and employment*, 26(3), 238–247. <https://doi.org/10.1111/J.1468-005x.2011.00272.X>
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* fifteenth edition. 725.
- Doorn, O. N. Van. (2011). Cyberloafing: a multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. (august).
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology and behavior*, 11(3), 287–292. <https://doi.org/10.1089/cpb.2007.0146>
- Garson, D. G. (2016). Partial least squares. In *multi-label dimensionality reduction*. <https://doi.org/10.1201/B16017-6>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizations :*

- behavior, structure, processes. In วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ (14 ed., vol. 7). America, new york: mcgrow-hill irwin.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International journal of business and social sciences*, 2(13), 224–229. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637072>
- Handoko, T. H. (2012). Pengantar manajemen. 1(1), 30. Diambil dari [https://www.academia.edu/12124668/buku karya t.hani Handoko](https://www.academia.edu/12124668/buku_karya_t.hani_Handoko)
<https://www.Rejanglebongkab.Go.Id/Sejarah-Rejang-Lebong/>
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2005). Managing individual performance: a strategic perspective. *Psychological management of individual performance*, 371–390. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch18>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Organizational behavior. In *organizational behavior*. <https://doi.org/10.4324/9780203385418>
- Kusuma, B. H., & Lina. (2018). Pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (survei pada perguruan tinggi swasta di wilayah jakarta barat). *Jurnal manajemen maranatha*, 17(2), 127–134.
- Lieberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in human behavior*, 27(6), 2192–2199. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour and information technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in singapore: an exploratory study. *Information and management*, 42(8), 1081–1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis. *Organizational behavior and human performance*, 5(5), 484–500. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-x](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-x)
- Mahatanankoon P, Anandarajan M, Igbaria M (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology behavior impact internet multimedia virtual real behavior social* 7(1):93
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in pt. Asuransi bangun askrida). *Procedia - social and behavioral sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Mardyana, I Ketut Edy Dan Riana I Gede. (2009). Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-jurnal manajemen*, vol. 8, no. 11, 2019 : 6825-6846 issn:302-8912 doi: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p22>
- Mathis, R., & Jackson, H. J. (2010). Human resource management human resource management resource management lead. In *human resource management*.
- Meyer, J. P. And Allen, N. J., 1991, “A three component conceptualization of organizational commitment”, *human resource management review*, pp. 61-89.
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan bekerja dan komitmen bekerja. *Procuratio : jurnal ilmiah manajemen*, 8(4), 491-502. Doi:10.35145/procuratio.v8i4.812
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational behavior licensed to : ichapters user*. (january 1992).

- Mowday, R. T., Lee, T. W., Ashford, S. J., & Walsh, J. P. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: a longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of management*, 18(1), 15–32. <https://doi.org/10.1177/014920639201800102>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International journal of ebusiness and egovernment studies*, 4(2), 1–15.
- Pareke, Fahrudin Js. “hubungan keadilan dan kepuasan dengan keinginan berpindah: peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.” (2004).
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Prayitno, H., & Suwandi, T. (2016). Organizational commitment mediating the effects of big five personality compliance to occupational safety standard operating procedure. *International journal of evaluation and research in education (ijere)*, 5(1), 14–21.
- Quoquab, F., Basiruddin, R., & Rasid, S. Z. A. (2013). A structural look at service loyalty : role of service quality, corporate image and trust. *American journal of economics*, 3(january 2013), 177–183. <https://doi.org/10.5923/c.economics.201301.30>
- Riris Rotua Sitorus, Hartanti Nugrahaningsih, Ari Soeti Yani, G. U. G. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh prosedur kerja (sop). 7(2), 18–33.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* / stephen p. Robbins (hal. Xxiii, 649 s. :). Hal. Xxiii, 649 s. :
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*, global edition. 747.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). International standard classification of occupations (isco). *Encyclopedia of quality of life and well-being research*, 3336–3336. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Sheng, X. (2014). The empirical inquiry between organizational commitment and employee performance - with x company as an example. *Journal of business administration research*, 3(1), 59–70. <https://doi.org/10.5430/jbar.v3n1p59>
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human relations*, 42(7), 625–638. <https://doi.org/10.1177/001872678904200705>
- Siew, S. C., Gan, P. L., & Ramayah, T. (2017). A review of the theories in cyberloafing studies. *Advanced science letters*, 23(9), 9174–9176. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.10049>
- Simarmata, N., Astiti, D. P., & Budisetyani, I. G. A. P. W. (2017). Kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan. *Jurnal spirits*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.30738/Spirits.V4i2.1101>
- Sobirin, A. (2014). Konsep dasar kinerja dan manajemen kinerja. *Manajemen kinerja*, 1–67.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*.
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk penelitian (cetakan ke)*. Bandung: alfabeta.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Cyber-slacking: self-control, prior behavior and the impact of deterrence measures. *Review of business information systems (rbis)*, 12(1), 75–88. <https://doi.org/10.19030/rbis.v12i1.4399>
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal internet use at work: understanding cyberslacking. *Computers in human behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja pegawai ditinjau dari perilaku

- cyberloafing dan komitmen organisasi. *Psyche 165 journal*, 13(02), 1–6. Diambil dari <http://lppm.upiypk.ac.id/ojsupi/index.php/psikologi/article/view/1369>
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human resource management review*, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>
- Woon, I.M., & Pee, L.G. (2004). Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace – An Empirical Investigation.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of managerial psychology*, 15(1), 6–24.