



PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE

*The Effect Of Cyberloafing On The Work Productivity Of Muhammadiyah
Parepare University Employees*

Firman Syah ¹⁾, Sudirman ²⁾

Email: ramlan.firmansyah@gmail.com ¹⁾, sudirmanfeb@gmail.com ²⁾

Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jenderal Ahmad Yani KM 6, Parepare, Sulawesi Selatan 91131

Abstract

Cyberloafing is an important issue that develops along with the development of internet use in an organization. This study aims to determine whether Cyberloafing has a significant effect on employee work productivity at the University of Muhammadiyah Parepare using quantitative descriptive methods. The population in this study is 358 people consisting of 248 lecturers and 110 educators, data sourced from the 2023 database of the ministry of education and culture and the General Bureau of the University of Muhammadiyah Parepare. Sampling was carried out randomly as many as 78 people. Data collection techniques in this study through observation and using questionnaire instruments. Questionnaires are used when researchers want to know the perceptions or habits of a population based on respondents. The analysis technique used is Simple Linear Regression with SPSS. The results showed that Cyberloafing did not have a significant effect on the work productivity of Muhammadiyah Parepare University Employees, and Cyberloafing activities by Muhammadiyah Parepare University Employees were negative, so that Work Productivity could be said to be good.

Keywords : Cyberloafing, Work Productivity, Internet

Abstrak

Cyberloafing merupakan sebuah isu penting yang berkembang bersamaan dengan perkembangan penggunaan internet di suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Cyberloafing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Parepare dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 358 orang yang terdiri dari 248 Dosen dan 110 Tenaga Pendidik, data bersumber dari Pangkalan data kementerian pendidikan dan kebudayaan tahun 2023 dan Biro Umum Universitas Muhammadiyah Parepare. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sebanyak 78 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi dan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner digunakan ketika peneliti ingin mengetahui persepsi atau kebiasaan suatu populasi berdasarkan responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu Regresi Linear Sederhana dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Cyberloafing tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Parepare, dan aktivitas Cyberloafing oleh Pegawai Universitas Muhammadiyah Parepare negatif, sehingga Produktivitas Kerja dapat dikatakan baik.

Kata Kunci : Cyberloafing, Produktivitas Kerja, Internet

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi saat ini sangat pesat apalagi di era 4.0 atau juga yang biasa dikenal dengan istilah “*cyber physical system*” menjadi suatu fenomena yang memberikan arus perubahan diberbagi sektor, seperti fenomena dimana terjadinya kolaborasi antara teknologi siber dengan teknologi otomatis sehingga berdampak terhadap penggunaan internet yang cukup massif. Kebutuhan internet sudah menjadi bagian yang dianggap penting bagi kebanyakan orang, demikian pula halnya dalam dunia organisasi misalnya lembaga – lembaga pendidikan. Kehadiran internet telah memberikan banyak perubahan dan kemudahan dalam urusan pekerjaan sebagai alat penunjang dalam meningkatkan kinerja institusi.

Menurut hasil survey yang telah dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggaraan Jasa Internet Indonesia (APJII) melaporkan penetrasi penggunaan internet di Indonesia adalah 24,23% (APJII, 2015). Selain itu mayoritas pengguna internet di Indonesia bekerja sebagai pegawai dengan menunjukkan hampir 65%. (Dalam APJII, 2015). Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) dari hasil pendataan survenas 2021, 61,10% populasi Indonesia telah mengakses internet, sedangkan hasil laporan *social media agency, we are social*, tingkat penetrasi internet di Indonesia pada tahun 2022 tercatat 204,7 juta atau 73,7%. Artinya trend pengguna internet di Indonesia terus meningkat.

Pengadaan fasilitas internet oleh institusi dimaksudkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan atau pegawai. Hanya saja penggunaan internet selain memberikan dampak positif, fasilitas internet juga menimbulkan dampak negatif, karena gadget atau komputer yang terhubung dengan internet seringkali digunakan bukan untuk urusan-urusan pekerjaan tetapi untuk urusan-urusan pribadi sehingga menjadi penghalang untuk fokus bekerja karena keasyikan dengan *Cyberloafing*. Menurut Henle dan Kedharnath (2012) bahwa *Cyberloafing* adalah penggunaan internet yang dilakukan oleh pegawai secara sengaja selama jam kerja untuk kepentingan pribadi. *Cyberloafing* dianggap sebagai suatu perilaku kerja yang *counterproductive* oleh beberapa penelitian (Lim, 2002).

Perilaku *Cyberloafing* oleh pegawai yang tidak terarah atau tanpa kontrol akan mengakibatkan penurunan terhadap produktivitas kerja pegawai. Menurut Triton (2007) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil yang akan dicapai secara keseluruhan sumber daya yang dipergunakan ataupun perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

Produktivitas kerja yang tinggi ditentukan oleh unjuk kerja atau prestasi kerja yang tinggi pula. Hanya saja unjuk kerja sangat tergantung oleh perilaku pegawai dan salah satu yang dapat mengakibatkan unjuk kerja atau produktivitas kerja pegawai terganggu yaitu perilaku *Cyberloafing*. Menurut Ahmad Abidin, (2014) mengatakan bahwa *Cyberloafing* akan mempengaruhi produktivitas pekerja jika waktu yang digunakan lebih banyak untuk hiburan dan bukan untuk tujuan pekerjaan. Artinya setiap pegawai dalam ber-*Cyberloafing* harus bisa menempatkan diri agar tidak berdampak terhadap penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirza, Thaybatan AR, Harri Santoso (2020) dengan judul Internet dan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan menunjukkan 63% pekerja melakukan *Cyberloafing* artinya bersifat kontraproduktif dan dapat merugikan perusahaan. *Cyberloafing* selama bisa dikendalikan maka tidak akan memberikan dampak negatif bagi produktivitas kerja pegawai, Menurut Belanger & Van Slyke (dalam Nisaurrahmadani, 2012) apabila instansi memberikan sejumlah waktu bagi pegawai untuk menggunakan komputer untuk hal-hal pribadi dalam situasi yang tepat, hal itu dapat mengarah pada proses pembelajaran yang bermanfaat bagi organisasi. Penelitian Denis Setiawan (2022) menunjukkan bahwa pengaruh *Cyberloafing* dan control diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Universitas Muhamadiyah Parepare sebagai Institusi Pendidikan yang memiliki fasilitas internet tentunya diharapkan dengan memanfaatkan kehadiran internet maka kinerja institusi meningkat melalui produktivitas kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Lim (2002) mendefinisikan *Cyberloafing* sebagai perilaku pegawai yang menggunakan internet perusahaan pada jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Cyberloafing* merupakan sebuah isu penting yang berkembang bersamaan dengan perkembangan penggunaan internet di suatu organisasi. Lim, Thompson dan Loo (dalam Anandarajan dkk, 2015) menyatakan bahwa *Cyberloafing* adalah seluruh kegiatan secara sadar seorang pekerja dalam menggunakan internet kantor pada jam kerja untuk mengakses website dan email dengan tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan mereka. *Cyberloafing* dibagi

menjadi dua tingkat yaitu *Cyberloafing* minor dan serius. *Cyberloafing* minor yaitu mengirim ataupun menerima email pribadi saat bekerja seperti berita atau shopping online. Sedangkan *Cyberloafing* serius adalah mengunjungi situs internet dewasa, mengunduh lagu, memantau media sosial milik pribadi, bermain game online dan berkomunikasi dengan orang lain secara personal.

Dari definisi diatas peneliti memahami bahwa perilaku *Cyberloafing* yaitu perilaku negatif maupun positif yang dilakukan seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi menggunakan teknologi dan internet yang bersifat pribadi yang dilakukan disaat jam kerja sedang berlangsung dan juga tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan pada saat itu. Faktor – faktor perilaku *Cyberloafing* Menurut Ozler & Polat (2012), terdapat tiga factor munculnya perilaku *Cyberloafing* yaitu:

- 1) Faktor Individual ; Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi shyness, loneliness, isolation, self control, harga diri dan locus of control, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal.
- 2) Faktor Demografis ; Beberapa faktor demografis seperti status pekerjaan, persepsi otonomi di dalam tempat kerja, tingkat gaji, pendidikan, dan jenis kelamin merupakan prediktor penting dari *Cyberloafing*
- 3) Faktor Organisasi ; Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *Cyberloafing*,
- 4) Faktor Situasional ; Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini

Indikator perilaku *Cyberloafing* diukur menggunakan teori Lim dan Chen (2009), Li dan Chung (2006) yaitu :

- 1) Aktivitas Browsing
Merupakan aktivitas *Cyberloafing* dimana pegawai menggunakan internet untuk browsing (menjelajah) selama jam kerja berlangsung dengan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti mengunjungi situs berita, menerima atau mengirim pesan instan, mengunjungi situs hiburan, mengunduh musik/video/film, mengunjungi situs yang berkaitan dengan olah raga, lowongan pekerjaan, berbelanja online hingga bermain game online.
- 2) Aktivitas Emailing
Merupakan aktivitas *Cyberloafing* dimana pegawai menggunakan email di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari aktivitas menerima, mengecek, dan mengirim *email* yang bersifat pribadi.
- 3) Aktivitas sosial
Yaitu penggunaan internet untuk berkomunikasi dengan teman. Aktivitas sosial yang melibatkan pengekspresian diri (facebook, twitter, dll) atau berbagi informasi via blog.
- 4) Aktivitas kenikmatan
Yaitu internet untuk menghibur. Aktivitas kesenangan yang terdiri dari aktivitas bermain permainan online atau mengunduh musik (youtube) atau software (Torrent-site) untuk tujuan kesenangan.
- 5) Aktivitas emosi virtual
Yaitu sisa dari aktivitas online internet lainnya seperti berjudi atau berkencan. Aktivitas emosi virtual mendeskripsikan aktivitas online yang tidak dapat dikategorisasikan dengan aktivitas lainnya seperti berbelanja online atau mencari pacar online.

Dampak Perilaku *Cyberloafing* Menurut Blanchard & Henle (2008) perilaku *Cyberloafing* di tempat kerja memberikan dampak, yakni:

- 1) Mengurangi produktivitas dapat membuat pegawai menggunakan metode lain dalam melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.
- 2) Degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumberdaya komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan *bandwidth* atau kecepatan akses internet. *Cyberloafing* berpotensi untuk memunculkan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan (misalnya, *email* lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis), pelanggaran hak cipta (misalnya pegawai menggunakan seorang

pekerja yang memberitakan kebohongan tentang seorang atasan di *chat room*), dan melalaikan pekerjaan.

Pengertian Produktivitas Kerja Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Sedangkan Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Adapun Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Oleh karena itu setiap pegawai harus mampu menjaga produktivitas kerja melalui sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Adapun Indikator Produktivitas Kerja menurut Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

Menurut Irsyadi (2004) ada faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, salah satunya kebiasaan yaitu kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seorang karyawan. Artinya, kebiasaan pekerja yang baik dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula dan perilaku yaitu perilaku manusia ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pekerja sehingga dapat mendukung beban kerja yang efektif. Karyawan yang merasa down dan merasa kurang bertenaga di tempat kerja mungkin lebih banyak terlibat dalam aktivitas *Cyberloafing* (Kim, Triana, Chung, & Oh, 2016).

Karyawan yang merasa tidak berdaya pada lingkungan kerjanya lebih cenderung terlibat aktivitas *Cyberloafing*, seperti bermain game. Sebaliknya, kepuasan kerja dan persepsi keadilan organisasi diidentifikasi sebagai faktor penghambat *Cyberloafing* (Kim et al., 2016), *Cyberloafing* tidak hanya bergantung pada faktor psikologis tetapi juga pada lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi. Studi yang berbeda telah menunjukkan hubungan antara kepuasan pekerja dan *Cyberloafing* menunjukkan bahwa teori perilaku efektif untuk memodelkan *Cyberloafing* serta *Cyberloafing* tidak berhubungan dengan kinerja tugas dan kepuasan karyawan (Banerjee dan Thakur, 2016).

Cyberloafing menurunkan produktivitas keseluruhan dalam organisasi, namun, jika *Cyberloafing* ditangani dengan hati-hati dan dipantau dapat membawa dampak positif dan produktivitas yang lebih tinggi. Kebijakan tentang penggunaan internet yang jelas dan pemantauan dapat membantu organisasi dan karyawan dapat terlibat dalam aktivitas *Cyberloafing* yang rendah saat dipantau. (J-Ho, Ching, Gan, & Ramayah, 2017). Pembatasan juga dapat mengalihkan pikiran karyawan lebih ke aktivitas browsing internet untuk menambah pengetahuan (Saleh, Daqqa, Abdul Rahim, & Sakallah, 2018).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang akan diketahui (Radjab dan Jam'an. 2017). Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional, sehingga dapat dikaitkan dengan variabel yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 358 orang yang terdiri dari 248

Dosen dan 110 Tenaga Pendidik, data bersumber dari Pangkalan data kementerian pendidikan dan kebudayaan tahun 2023 dan Biro Umum Universitas Muhammadiyah Parepare. Pengambilan sampel dilakukan secara acak berstrata (*Stratified Random Sampling*) dengan menggunakan rumus slovin dengan *margin of error* 0,1 sehing jumlah sampel yang ditarik sebanyak 78 orang, pembagian kuesioner menyasar Dosen di setiap fakultas dan Tenaga Pendidik pada tiap Lembaga dan Biro di Universitas Muhammadiyah Parepare. Hal ini disebabkan objek memiliki karakteristik yang mirip dan memiliki indikator produktivitas yang berbeda. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Parepare, Jl. Jend. Ahmad Yani Km.6 Kecamatan Soreang Kota Parepare Provinsi Sulawesi Selatan 91611. Waktu Penelitian diperkirakan 8 (delapan) bulan Penelitian ini dilaksanakan pada awal bulan April sampai Desember 2023.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi dan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner digunakan ketika peneliti ingin mengetahui persepsi atau kebiasaan suatu populasi berdasarkan responden. Kuesioner yang disebar harus diuji dulu sebelumnya untuk mengetahui jika butir-butir pertanyaan yang dimasukkan dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel dengan menggunakan skala likert.

Keterangan :

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1. Skor 1 = TP : Tidak Pernah | 4. Skor 4 = S : Sering |
| 2. Skor 2 = JR : Jarang | 5. Skor 5 = SS : Sangat Sering |
| 3. Skor 3 = KK : Kadang-Kadang | |

Adapun analisis yang digunakan yaitu Regresi Linear Sederhana dengan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dengan rumus sebagai berikut (Dalam Sofyan Siregar, 2013).

$$Y=a+bX$$

Analisis korelasi Menurut (Sofyan Siregar 2013), Analisis korelasi adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara dua variabel atau lebih. Rumus analisis korelasi adalah sebagai berikut : $R = (-1 \leq 0 \leq 1)$ Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengantujuan untuk mengetahuikesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan di sini mempunyai arti kuesioner atau angket yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner di katakan valid (handal) jika jawaban seorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini di lakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mempunyai r hitung> r tabel sebesar 0,1852 Hasil dari uji validitas ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Cyberloafing (X)		
X1.1	0.295	Valid
X1.2	0.396	Valid
X1.3	0.524	Valid
X1.4	0.498	Valid
X1.5	0.204	Valid
X1.6	0,736	Valid
X1.7	0,495	Valid
X1.8	0,559	Valid
X1.9	0,657	Valid

X1.10	0,336	Valid
X1.11	0,582	Valid
X1.12	0,532	Valid
Produktivitas Kerja (Y)		
Y1	0.819	Valid
Y2	0.775	Valid
Y3	0.791	Valid
Y4	0.650	Valid
Y5	0.842	Valid
Y6	0,829	Valid
Y7	0,846	Valid
Y8	0,553	Valid
Y9	0,859	Valid
Y10	0,826	Valid
Y11	0,830	Valid
Y12	0,606	Valid
Y13	0,770	Valid
Y14	0,881	Valid
Y15	0,829	Valid

Sumber data : SPSS

- 1) Berdasarkan tabel 4.1 Perbandingan nilai rhitung dan rtabel
 - a) Jika nilai rhitung > rtabel maka dinyatakan **Valid**
 - b) Jika nilai rhitung < rtabel maka dinyatakan **Tidak Valid**
- 2) Melihat nilai Signifikasi (Sig)
 - a) Jika nilai sig < 0,05 (5%) maka dinyatakan **Valid**
 - b) Jika nilai sig > 0,05 (5%) maka dinyatakan **Tidak Valid**

Untuk memperoleh nilai rtabel dilakukan dengan mengukur jumlah Responden yang dijadikan sampel yakni sebanyak 78 orang. Berarti nilai N = 78 dengan Segnifikasi sebesar 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Cyberlofing (X)	0.709	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.952	Reliabel

Sumber data : SPSS

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dinyatakan reliabel pada taraf kepercayaan 95%.

- b. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana. Hal ini dimaksudkan untuk menguji variabel independen (*Cyberloafing*) terhadap (Produktivitas Kerja) dengan melihat kekuatan hubungan antar *Cyberloafing* dengan Produktivitas Kerja, Berikut adalah tabel dari hasil pengujian :

 - 1) Koefisien Determinan (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara bersama - sama terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.156 ^a	.024	.012	10.12013

a. Predictors: (Constant), Cyberloafing.

Uji koefisien derminasi bertujuan utuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel indevenden menjadi sangat terbatas. Kelemahan penggunaan R2 adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Oleh karena itu, maka dianjurkan untuk menggunakan nilai R Square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,156, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel depeden dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1 (satu). Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar $(0,156)^2 \times 100\% = 2,43\%$. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 2,43 yang pengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*Cyberloafing*) sebesar 2,43%, sedangkan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) sebesar 88,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2) Uji Coefficients^a

Tabel 4. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	60.619	5.201		11.656	.000
Cyberloafing	-.286	.207	-.156	-1.378	.172

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Analisis regresi linier sederhana mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan Dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan satu variabel bebas (independent variable), digunakan sebagai alat untuk memprediksi besarnya nilai variabel tergantung (Dependent variable). Berikut hasil analisis yang menggunakan program SPSS:

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang disajikan pada tabel diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 60.619 + (-0,286)X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta (α) sebesar 60.619 artinya jika pada saat *Cyberloafing* (X) bernilai 0 (nol), maka Produktivitas Kerja (Y) akan bernilai 60.619
- Konstanta (β) sebesar -0,286 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan *cyberloafing* (X) sebesar satu satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan menurun sebesar -0,286 satuan. Hal ini berarti koefisiean regresi berniai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah negatif.

Nilai signifikan berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel *Cyberloafing* memiliki nilai signifikan sebesar 0,172 sehingga dapat

dinyatakan tidak signifikan karena nilai variabel *Cyberloafing* yaitu 0,172 lebih besar dari nilai signifikan yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan *Cyberloafing* tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Universitas Muhammadiyah Parepare.

B. Pembahasan

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$, diketahui nilai t_{hitung} sebesar -1.378 < t_{tabel} 1,665 dapat disimpulkan bahwa variabel *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Universitas Muhammadiyah Parepare. Maka hipotesis dalam penelitian ini **Ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tergambar bahwa *Cyberloafing* tidak berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja karena dalam penelitian ini pegawai cenderung tidak melakukan *cyberloafing* karena dalam Universitas Muhammadiyah Parepare kebanyakan pegawai hanya dinas dijalanan dan mengatur sistem lalu lintas dari situ bisa liat bahwa penggunaan internet di Universitas Muhammadiyah Parepare sangat minim hanya sebagian kecil yang menggunakan komputer/internet, Walaupun fasilitas internet di kantor dinas perhubungan terdapat 2 wifi yaitu lantai 1 dan 2 masing-masing memiliki 1 wifi perlantainya dengan kecepatan 10 mbps yang mana pegawai hanya melakukan *cyberloafing* dengan hal kecil seperti membuka Whatsapp, mengunduh file, chatting, dan bermain game. Kebanyakan dari Dosen dan Staf yang menggunakan fasilitas internet perusahaan adalah yang berjenis kelamin laki-laki karena lebih fokus kegame, sedangkan perempuan lebih fokus ke hal chatting (mengirim dan menerima pesan)..

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Berdasarkan Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1.378 < 1,665) t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka dapat diketahui bahwa *Cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Parepare.
2. Penggunaan *Cyberloafing* oleh Pegawai Universitas Muhammadiyah Parepare negatif, sehingga Produktivitas Kerja dapat dikatakan Baik.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan terkait proses dan hasil selama penelitian ini berlangsung. Saran-saran tersebut diantaranya adalah :

1. Penulis menyarankan agar Universitas Muhammadiyah Parepare dapat mempertahankan untuk tidak melakukan *cyberloafing* yang mengarah ke hal negatif agar nantinya Produktivitas Kerja tidak menurun dan terus bertahan seperti ini, dan tetap fokus dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti/membahas lebih mendalam mengenai variabel maupun faktor-faktor lainnya yang turut mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pegawai di dalam organisasi atau instansi. Isu *cyberloafing* sendiri dikategorikan sebagai isu yang baru. Sehingga dalam contoh-contoh kasus serta teori masih kurang lengkap atau dengan kata lain susah dalam mencari referensi-referensi teori. Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat menambah referensi baru ketika pengangkatan isu ini. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas populasi dan jumlah responden (tidak hanya satu wilayah) agar dapat digunakan sebagai referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R, C S Abdullah, Phd, N Hasnan, and A L Bajuri. 2014. "The Relationship of Cyberloafing Behavior with Big Five Personalitiy Traits." *Australian Journal of Basic and Applied Sciences* 8 (12): 61–66. www.ajbasweb.com.
- APJII. 2018. "Infografis Penetrasi Dan Perilaku Pengguna Internet Indonesia Survei 2017. Jakarta: Asosiasi Penyelenggara Riset Jasa Internet Indonesia." <https://apjii.or.id/survei2017>.
- Banerjee, Soham, and Sanjeev Thakur. 2016. "A Critical Study of Factors Promoting Cyberloafing in Organizations." In *Proceedings of the Second International Conference on Information and Communication Technology for Competitive Strategies*, 1–6.
- BPS. 2022. "Statistik Telekomunikasi Indonesia 2021." *Badan Pusat Statistik Indonesia*. ISSN.
- Henle, Christine A., and Uma Kedharnath. 2012. "Cyberloafing in the Workplace." In *Encyclopedia of Cyber Behavior*, 1:560–73. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-0315-8.ch048>.
- Irsyadi, Achmad Rizal, and others. 2018. "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PERSEPSI LOCUS OF CONTROL INTERNAL DAN LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL DI PT XYZ (SEBUAH STUDI PADA DEALER SEPEDA MOTOR DI JAKARTA)." *Jurnal Manajemen* 15 (1): 18–32.
- Kim, Kwanghyun, María del Carmen Triana, Kwiyoung Chung, and Nahyun Oh. 2016. "When Do Employees Cyberloaf? An Interactionist Perspective Examining Personality, Justice, and Empowerment." *Human Resource Management* 55 (6): 1041–58. <https://doi.org/10.1002/hrm.21699>.
- Lim, Vivien K.G. 2002. "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice." *Journal of Organizational Behavior* 23 (5): 675–94. <https://doi.org/10.1002/job.161>.
- Mawarni, Indah. 2019. "Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang." *Ekobis* 3 (1): 31–48.
- Mirza, M, A R Thaybatan, and H Santoso. 2020. "Internet Dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan." *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi* 4 (1): 26–35. <https://www.jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/download/6347/3834>.
- Nisaurrahmadani, Sri Happy. 2012. "Hubungan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Administrasi." University of Muhammadiyah Malang.
- Ozler, Derya Ergun, and Gulcin Polat. 2012. "Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts." *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies* 4 (2): 1–15. http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/archives/2012_2/derya_ergun.pdf.
- Rahman.R, H.Abdul, and Enny Radjab. 2016. "Manajemen Strategi." *Makasar: Lembaga Perpustakaan Dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar*, 1–13.
- Saleh, Malik, Ibtisam Daqqa, Mohammad Bassam AbdulRahim, and Nihad Sakallah. 2018. "The Effect of Cyberloafing on Employee Productivity." *International Journal of Advanced and Applied Sciences* 5 (4): 87–92.

- Setiawan, Bayu, and Nuridin Nuridin. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9 (1): 1–14. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>.
- Setya, Rizky Tri. 2018. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pt Bunga Matahari Medan." *Jurnal Ilmiah Simantek* 2 (3): 113–21.
- Siew, Siew Ching, Pei Leng Gan, and T. Ramayah. 2017. "A Review of the Theories in Cyberloafing Studies." *Advanced Science Letters* 23 (9): 9174–76. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.10049>.
- Simmers, Claire A., and Murugan Anandarajan. 2018. "The Internet of People, Things and Services: Workplace Transformations." In *The Internet of People, Things and Services: Workplace Transformations*, 1–285. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315182407>.
- Sukardi, Sukardi. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia Di Jakarta." *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 4 (1): 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>.
- Syofian, Siregar. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS." *Kencana* 7 (6): 2016.
- Triton, P.B. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership Dan. Kolektivitas. Cetakan Pertama." *Oriza*.