

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *CYBERLOAFING*
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

Nabila Rahmanisa



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS LAMPUNG

Oleh

NABILA RAHMANISA

Universitas Lampung merupakan Universitas negeri pertama di Provinsi Lampung, sebagai lembaga Institusi Unila dituntut mampu bersaing dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu unsur yang berpengaruh terhadap keberhasilan upaya universitas dalam meningkatkan pelayanan yang berkualitas adalah adanya manajemen sumber daya manusia yang baik yang dapat diukur melalui kinerja, yang juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *cyberloafing* terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Lampung. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert, yang disebar terhadap 120 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan dan *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu Universitas Lampung sebaiknya memperhatikan kesejahteraan para karyawan, memberikan motivasi, memberikan pelatihan, dan memberikan peluang untuk pengembangan karir, sehingga karyawan akan semakin berkomitmen terhadap organisasi dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi. Untuk mengatasi perilaku *cyberloafing* disarankan para pimpinan untuk lebih sering melakukan pengawasan terkait dengan penggunaan internet di jam kerja dan sebaiknya dibuat peraturan khusus, serta sebaiknya pimpinan selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan *cyberloafing*, agar kinerja karyawan terjaga dan terus meningkat.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Cyberloafing*, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND CYBERLOAFING ON THE PERFORMANCE OF THE LAMPUNG UNIVERSITY OF EDUCATIONAL PERSONNEL

By

NABILA RAHMANISA

University of Lampung is the first public university in Lampung Province, as an Institution of Unila, it is demanded to be able to compete in improving the quality of service to the community. One element that influences the university's successful efforts to improve quality services is the existence of good human resource management that can be measured through performance, which can also be influenced by organizational commitment and cyberloafing.

This study aims to determine the effect of organizational commitment and cyberloafing on the performance of education personnel at the University of Lampung. The data collection method in this study used a questionnaire with a Likert scale, which was distributed to 120 respondents. Sampling using non-probability sampling method with purposive sampling technique. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study support the proposed hypothesis, namely organizational commitment has a significant positive effect and cyberloafing has a significant negative effect on employee performance. Suggestions from this study are that the University of Lampung should pay attention to the welfare of employees, provide motivation, provide training, and provide opportunities for career development, so that employees will be more committed to the organization and provide maximum contribution to the organization. To overcome cyberloafing behavior, it is recommended that leaders carry out more frequent supervision related to internet use during working hours and special regulations should be made, and leaders should always conduct periodic performance assessments, especially those related to organizational commitment and cyberloafing, so that employee performance is maintained and continuously increase.

Keywords: Organizational Commitment, Cyberloafing, and Employee Performance

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *CYBERLOAFING*
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh

Nabila Rahmanisa

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

**Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
DAN CYBERLOAFING TERHADAP
KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Nabila Rahmanisa

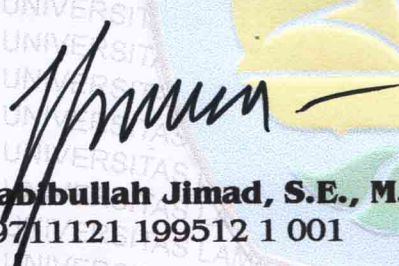
Nomor Pokok Mahasiswa : 1741011052

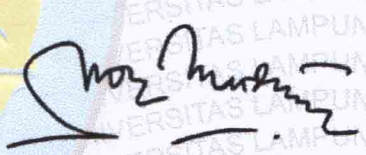
Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP 19711121 199512 1 001


Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP 19701106 199802 2 001

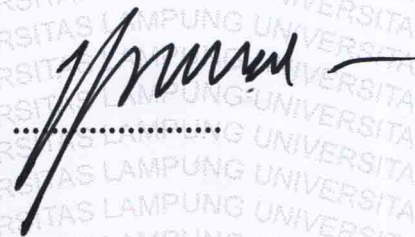
2. Ketua Jurusan Manajemen


Aripin Ahmad, S.E., M.M.
NIP 19600105 198603 1 005

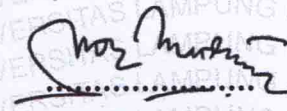
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

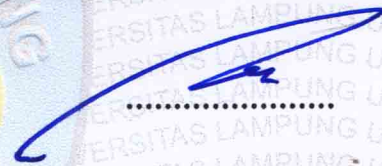
Ketua : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.



Sekretaris : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.



Penguji Utama : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 02 November 2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabila Rahmanisa
Nomor Pokok Mahasiswa : 1741011052
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Cyberloafing*
Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan
Universitas Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 02 November 2021



Nabila Rahmanisa
NPM 1741011052

RIWAYAT HIDUP



Nabila Rahmanisa dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 10 November 1998. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Purnawarman dan Silvia.

Pada tahun 2004 penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Aisyiyah I Labuhan Ratu. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan penulis pada tahun 2010 di SD Negeri 2 Harapan Jaya. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh penulis di SMP Negeri 29 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 2 Bandar Lampung dan tamat pada tahun 2016.

Selanjutnya, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2017. Selama duduk dibangku perkuliahan, penulis aktif dalam berorganisasi seperti menjadi anggota bidang I Keilmuan dan Kajian di HMJ Manajemen Unila. Penulis juga melakukan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Pekon Banjar Agung, Kecamatan Limau, Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung pada bulan Januari hingga Februari tahun 2020.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 5)

“Cukuplah Allah sebagai penolong kami, dan Allah adalah sebaik-baik pelindung.”

(QS. Ali Imran: 173)

“Yakinlah ada sesuatu yang menantimu selepas banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa pedihnya rasa sakit”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Dorongan terbesar adalah dorongan yang timbul dari diri sendiri.”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang telah diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada:

Kedua Orang Tuaku, Abah dan Mama

Yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, nasihat dan fasilitas untukku meraih pendidikan hingga saat ini. Terimakasih atas segala pengorbanan yang telah diberikan kepadaku. Semoga abah dan mama selalu diberi kesehatan, kebahagiaan, dan kerahmatan.

Nenekku, Nuraini

Yang selalu mendoakan dan memberiku dukungan. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan merahmati nenek.

Kakakku, Hany Hairennisa

Yang selalu mendukung dan menyemangatiku serta selalu memberikan keceriaan kepadaku.

Seluruh keluarga besar dan sahabat-sahabatku

Yang selama ini memberikan doa, nasehat dan motivasi yang tiada henti.

Almamater tercinta yang akan selalu kubanggakan

Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan guna melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, dan kerja sama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E. M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas dan selaku Penguji Utama yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun terhadap skripsi ini,
4. Bapak Dr. H. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing, atas kesediaannya memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini, dan untuk bantuan, nasihat, serta waktu yang telah bapak berikan;

5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku dosen pendamping, atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, dan kesabaran dalam membimbing dan mengarahkan selama proses penyelesaian skripsi ini;
6. Ibu Faila Shofa, S.E., M.S.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik, atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik dan saran dalam proses akademik;
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ilmu dan membagikan pengalamannya selama proses perkuliahan berlangsung;
8. Seluruh staff Akademik, Administrasi, Tata Usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan;
9. Kedua orang tuaku, abah dan mama, terimakasih atas kasih sayang, pengorbanan, perhatian, motivasi dan doa yang telah diberikan demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini;
10. Nenek dan kakakku, terima kasih telah memberikan motivasi, doa, semangat, dan dukungan moril maupun materiil sehingga terselesaikannya skripsi ini;
11. Uhuy Cee, Aka, Irak, Syella, Binda, Brenda, Eiya, Vania, Nay, Nomi, dan Aidilla, Terimakasih untuk semua waktu dan momen yang telah dilalui. Terimakasih untuk segala canda tawa dan dukungan selama ini;
12. Teman seperjuangan MSDM, Aka, Binda, Brenda, Eiya, Ferdy, Kresna, Irvan, Rian, dan yang lainnya, terimakasih sudah saling membantu dalam proses perkuliahan maupun dalam proses menyelesaikan skripsi ini;
13. Bismillah Sahabat, Elmira, Jihan, Ijah, Elodia, Sindep, Terimakasih selalu memotivasi dan memberikan dukungan serta doanya;
14. Teman-teman KKN Banjar Agung, Nova, Irva, Dewa, Dwiky, Terimakasih atas 40 hari yang tak terlupakan;
15. Teman-teman Manajemen Pararel 2017, terimakasih atas kebersamaannya dalam dunia perkuliahan, sukses untuk kita semua;

16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam proses penulisan skripsi ini, maka penulis mengharapkan adanya kritik ataupun saran yang dapat membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membacanya dan penulis juga berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 14 September 2021
Penulis,

Nabila Rahmanisa

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 9 |
| II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS ... | 10 |
| 2.1 Komitmen Organisasi | 10 |
| 2.1.1 Dimensi Komitmen Organisasi | 11 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi | 12 |
| 2.2 <i>Cyberloafing</i> | 13 |
| 2.2.1 Pengertian <i>Cyberloafing</i> | 13 |
| 2.2.2 Aspek-Aspek Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 13 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 15 |
| 2.3 Kinerja | 16 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja..... | 16 |
| 2.3.2 Pengukuran Kinerja..... | 16 |
| 2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja..... | 18 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 19 |
| 2.5 Rerangka Pemikiran..... | 20 |
| 2.6 Hipotesis | 22 |

| | |
|--|-----------|
| III. METODE PENELITIAN | 24 |
| 3.1 Objek Penelitian..... | 24 |
| 3.2 Jenis Penelitian | 24 |
| 3.3 Sumber Data | 24 |
| 3.4 Populasi dan Sampel..... | 25 |
| 3.5 Variabel Penelitian..... | 26 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data..... | 27 |
| 3.7 Definisi Operasional | 27 |
| 3.8 Uji Instrumen Penelitian | 28 |
| 3.8.1 Uji Validitas | 28 |
| 3.8.2 Uji Reliabilitas | 30 |
| 3.8.3 Uji Normalitas..... | 32 |
| 3.9 Analisis Data..... | 33 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis | 34 |
| IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 35 |
| 4.1 Karakteristik Responden..... | 35 |
| 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 35 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 35 |
| 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 36 |
| 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 36 |
| 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian..... | 37 |
| 4.2.1 Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Komitmen Organisasi..... | 37 |
| 4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian Variabel <i>Cyberloafing</i> | 40 |
| 4.2.3 Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja | 42 |
| 4.3 Hasil Analisis Data | 44 |
| 4.4 Uji Hipotesis | 45 |
| 4.5 Pembahasan | 46 |
| 4.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung | 46 |
| 4.5.2 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung | 46 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| V. SIMPULAN DAN SARAN | 48 |
| 5.1 Simpulan | 48 |
| 5.2 Saran | 48 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|----------------|
| 1.1 Tabel Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Lampung 2020..... | 5 |
| 1.2 Data Turnover Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Lampung 2020 .. | 6 |
| 1.3 Data Absensi Tenaga Kependidikan Non PNS Univesitas Lampung 2020..... | 6 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 19 |
| 3.1 Definisi Operasional Variabel..... | 27 |
| 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, dan Y..... | 29 |
| 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y | 31 |
| 3.4 Hasil Uji Normalitas | 33 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 35 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 35 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 36 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 36 |
| 4.5 Persentase Jawaban Responden Tentang Komitmen Afektif..... | 37 |
| 4.6 Persentase Jawaban Responden Tentang Komitmen Berkelanjutan..... | 38 |
| 4.7 Persentase Jawaban Responden Tentang Komitmen Normatif..... | 39 |
| 4.8 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Minor Cyberloafing</i> | 40 |
| 4.9 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Serious Cyberloafing</i> | 41 |
| 4.10 Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas..... | 42 |
| 4.11 Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual | 43 |
| 4.12 Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontraproduktif | 43 |
| 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 44 |
| 4.14 Hasil Uji T..... | 46 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|------------------------------|----------------|
| 2.1 Rerangka Pemikiran | 20 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

| | |
|---|-----|
| 1. Kuesioner Penelitian | L-1 |
| 2. Hasil Tabulasi Jawaban 120 Responden | L-2 |
| 3. Hasil Uji Validitas..... | L-3 |
| 4. Hasil Uji Reliabilitas | L-4 |
| 5. Hasil Uji Normalitas | L-5 |
| 6. Hasil Uji Regresi | L-6 |

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan aset terbesar perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah komitmen organisasi, karena dengan adanya komitmen organisasi akan membuat perusahaan berjalan dengan efektif dan terus berkembang. Karyawan yang mencintai pekerjaannya dalam suatu organisasi menunjukkan adanya rasa nyaman dan memiliki komitmen tinggi untuk dapat bertahan dalam organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasi tersebut yang nantinya dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Komitmen adalah keyakinan yang mencerminkan kekuatan dari keterikatan seseorang terhadap organisasi (Grusky, 1966 dalam Chew, 2005). Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula karyawan untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Sulianti, 2009). Dapat dikatakan, komitmen organisasi dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja setiap karyawan.

Komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, tingkat tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan (Boehman, 2006 dalam Adewale, 2014). Komitmen organisasi ini dapat ditunjukkan dengan keterlibatan karyawan pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Kemudian dinyatakan bahwa gambaran yang lebih jelas mengenai definisi komitmen organisasi adalah yang dikemukakan oleh Allen dan

Meyer (1997), bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Adapun indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1997), yaitu:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

Organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Seiring berkembangnya zaman, maka teknologipun semakin canggih. Internet merupakan suatu teknologi yang sering dimanfaatkan oleh para karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Era globalisasi hampir semua pekerjaan membutuhkan tuntutan teknologi kerja yang makin canggih agar menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien, seperti penyampaian informasi yang lebih cepat dan penerimaan informasi yang lebih uptodate. Namun, di sisi lain internet juga memiliki dampak negatif bagi karyawan jika terlalu sering menggunakannya.

Perilaku *Cyberloafing* mengacu pada penggunaan internet organisasi oleh karyawan untuk mengakses dan mengirim email pada saat jam kerja dengan tujuan yang tidak terkait kerja (Lim, 2002). *Cyberloafing* atau biasa disebut juga *cyberslacking* merupakan salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan “status pegawainya” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Namun menurut Blanchard dan Henle (2008), Perilaku *cyberloafing* merupakan penggunaan akses Internet dan penggunaan *email* oleh karyawan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Blanchard dan Henle (2008) juga mengemukakan indikator-indikator *cyberloafing*, sebagai berikut:

1. *Minor Cyberloafing*
2. *Serious Cyberloafing*

Aktivitas *cyberloafing* memiliki berbagai dampak negatif. Dampak negatif tersebut menurunkan produktivitas karyawan, menurunkan kedisiplinan,

pelanggaran kerahasiaan perusahaan dan kehilangan reputasi, atau privasi pribadi perusahaan, dan meningkatnya biaya bandwidth (Weatherbee, 2010). Karyawan memiliki kecenderungan menggunakan internet sebagai tujuan hiburan dan tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat karena internet menjadi hal yang biasa (Blanchard & Henle, 2008). Hal ini dapat mengarah kepada perilaku kerja yang bersifat counterproductive (Dalal, 2005), di mana loafing merupakan salah satu masalah utama di dalam perusahaan (Lim, 2002). Salah satu jenis kemalasan yang dapat dilakukan karyawan adalah perilaku *cyberloafing*.

Kinerja karyawan dapat meningkat melalui berbagai fasilitas yang diberikan, seperti internet yang dapat mempermudah kerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi mampu mendorong berkembangnya perusahaan dan ketika karyawan memiliki kinerja baik, maka akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi dan sebaliknya ketika kinerja karyawan buruk, maka hasil kerja akan rendah (Rotundo & Sackett, 2002). Kinerja pegawai sendiri didefinisikan oleh Koopmans *et al.* (2014) sebagai kebiasaan atau tindakan yang relevan terhadap tujuan organisasi. Menurut Kappagoda *et al.* (2014), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu.

Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Koopmans *et al.* (2014) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerja kontraproduktif

Kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan keefektifan kinerja sebuah organisasi. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan akan menghasilkan kuantitas dan kualitas yang diharapkan sebuah organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurandini dan Lataruva (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan Allen dan Meyer (1990) menemukan

bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Hadi dan Rina (2020) menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Derry Prasetya (2020), dalam penelitiannya menemukan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Universitas merupakan bagian penting dari suatu sistem pendidikan, karena universitas sebagai salah satu penyedia upaya pelayanan pendidikan. Menurut Undang-undang No. 12 tahun 2012 pasal 59 tentang perguruan tinggi, universitas ialah suatu Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik serta juga dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun Ilmu Pengetahuan dan juga Teknologi dan jika memenuhi syarat, universitas dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Di era modern saat ini, universitas dituntut mampu bersaing dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu unsur yang berpengaruh terhadap keberhasilan upaya universitas dalam meningkatkan pelayanan yang berkualitas adalah adanya manajemen sumber daya manusia yang baik.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia no. 6 tahun 2015 pasal 2 tentang statuta Universitas Lampung, Unila merupakan perguruan tinggi di lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi yang berkedudukan di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Unila didirikan pada tanggal 23 September 1965 berdasarkan Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan Nomor 195 Tahun 1965, yang selanjutnya dikukuhkan dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 1966 tanggal 6 April 1966.

Unila menjadi peringkat nomor 10 se-Indonesia dan Terbaik se-Sumatra menurut lembaga pemeringkat 4ICU (4 *International Collages and Universities*). Universitas Lampung mendapatkan akreditasi A, dengan jumlah mahasiswa pada tahun 2019/2020 25.772 mahasiswa. Universitas Lampung mempunyai visi untuk menjadi salah satu dari Sepuluh Universitas Terbaik di Indonesia pada tahun

2025, menghasilkan lulusan yang bermutu dan bedaya saing tinggi yang cepat diserap pasar tenaga kerja dan mampu menciptakan lapangan kerja bagi dirinya sendiri dan orang lain, menghasilkan ipteks unggulan/baru yang terpublikasi pada jurnal-jurnal terakreditasi di dalam dan luar negeri serta diperolehnya HaKI untuk ipteks baru tersebut, meningkatkan daya saing dan kesejahteraan masyarakat dengan melakukan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu dan inovatif serta berbasis ipteks unggulan/baru, meningkatkan manajemen dalam bidang akademik, keuangan, dan sumber daya manusia menuju tata kelola yang baik, meningkatkan kerja sama dengan pemerintah pusat, provinsi, kabupaten/kota, dunia usaha, lembaga swadaya masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam memberikan pelayanan di Universitas Lampung selain tenaga pendidik. Pegawai Universitas Lampung diantaranya adalah pegawai negeri sipil dan pegawai honorer dengan berbagai latar pendidikan.

Berikut adalah jumlah tenaga kependidikan non PNS Universitas Lampung.

Tabel 1.1 Tabel Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Lampung Tahun 2020

| No. | Unit Kerja | Jumlah Pegawai (orang) |
|---|---|------------------------|
| 1. | Biro Umum dan Keuangan | 182 |
| 2. | Biro Akademik dan Kemahasiswaan | 14 |
| 3. | Biro Perencanaan dan Hubungan Masyarakat | 15 |
| 4. | Fakultas Ekonomi dan Bisnis | 39 |
| 5. | Fakultas Hukum | 48 |
| 6. | Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan | 71 |
| 7. | Fakultas Pertanian | 74 |
| 8. | Fakultas Teknik | 57 |
| 9. | Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik | 48 |
| 10. | Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam | 30 |
| 11. | Fakultas Kedokteran | 49 |
| 12. | UPT/LEMBAGA | 127 |
| 13. | Pasca Sarjana | 12 |
| Jumlah Tenaga Kependidikan Non PNS | | 766 |

Sumber: Bag. Kepegawaian BUK Universitas Lampung Tahun 2020

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2020 Universitas Lampung memiliki 766 tenaga kependidikan non PNS yang tersebar di berbagai unit kerja yang ada di Universitas Lampung.

Pada suatu organisasi tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi pada pegawai tenaga kependidikan Universitas Lampung yang tingkat komitmennya masih rendah, terlihat dari intensitas karyawan yang keluar dari organisasi dan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir pada hari kerja. Menurut Riady (2003), karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi.

Berikut adalah data *turnover* tenaga kependidikan non PNS Universitas Lampung.

Tabel 1.2 Data Turnover Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Lampung Tahun 2020

| No. | Bulan | Masuk | Keluar | Total Pegawai |
|-----|-----------|-------|--------|---------------|
| 1. | Januari | - | 3 | 790 |
| 2. | Februari | - | 1 | 789 |
| 3. | Maret | - | 2 | 787 |
| 4. | April | - | 4 | 783 |
| 5. | Mei | - | - | 783 |
| 5. | Juni | - | 1 | 782 |
| 7. | Juli | - | 2 | 780 |
| 8. | Agustus | - | 1 | 779 |
| 9. | September | - | 2 | 777 |
| 10. | Oktober | - | - | 777 |
| 11. | November | - | - | 777 |
| 12. | Desember | - | 11 | 766 |

Sumber: Bag. Kepegawaian BUK Universitas Lampung Tahun 2020

Pada tabel *turnover* hampir setiap bulan terdapat karyawan yang keluar, karyawan yang paling banyak keluar terjadi di bulan Desember sebanyak 11 orang, hal ini menunjukkan masih rendahnya komitmen karyawan tenaga kependidikan Universitas Lampung. *Turnover* karyawan menyebabkan kekurangan tenaga kerja yang berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Berikut adalah data absensi tenaga kependidikan non PNS Universitas Lampung.

Tabel 1.3 Data Absensi Tenaga Kependidikan Non PNS Universitas Lampung Tahun 2020

| Bulan | Jumlah Pegawai (Orang) | Hari Kerja | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|----------|------------------------|------------|----------------|---------------------|
| Januari | 790 | 22 | 290 | 1,66% |
| Februari | 789 | 20 | 284 | 1,79% |
| April | 783 | 21 | 265 | 1,61% |
| Mei | 783 | 17 | 281 | 2,11% |
| Juni | 782 | 21 | 249 | 1,51% |
| Juli | 780 | 22 | 205 | 1,19% |
| Agustus | 779 | 18 | 172 | 1,22% |

| Bulan | Jumlah Pegawai (Orang) | Hari Kerja | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|-----------|------------------------|------------|----------------|---------------------|
| September | 777 | 22 | 184 | 1,07% |
| Oktober | 777 | 19 | 290 | 1,96% |
| November | 777 | 21 | 263 | 1,61% |
| Desember | 766 | 19 | 271 | 1,86% |

Sumber: Bag. Kepegawaian BUK Universitas Lampung Tahun 2020

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{hari kerja} \times \text{jumlah pegawai}} \times 100\%$$

Tabel di atas menjelaskan bahwa tingkat absensi tenaga kependidikan Universitas Lampung tahun 2020 menunjukkan angka yang berfluktuasi. Tingkat absensi pegawai tertinggi pada bulan Mei sebesar 2,11% dan terendah pada bulan September sebesar 1,07% . Fluktuasi tingkat absensi tenaga kependidikan sejak bulan Januari s.d. Desember 2020 menggambarkan komitmen organisasi para pegawai masih cukup rendah dibuktikan dengan jumlah absensi tenaga kependidikan yang cukup banyak di setiap bulannya dari total jumlah pegawai. Keterlambatan pegawai saat masuk kerja dan tingginya tingkat absensi pegawai berdampak pada lambatnnya tugas yang diselesaikan oleh para pegawai.

Universitas Lampung memberikan sarana dan prasarana yang memadai dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai agar dapat dipergunakan oleh para pegawai se-efisien mungkin, namun kenyataanya justru disalahgunakan oleh para pegawainya. Pegawai tenaga kependidikan Universitas Lampung cenderung mudah melakukan *cyberloafing* karena telah dilengkapi fasilitas sarana dan prasarana yang memadai seperti ketersediaan komputer, laptop dan wifi gratis 24 jam. Hal ini diperkuat dengan hasil survei APJII 2018 tentang penetrasi penggunaan internet berdasarkan pekerjaan dimana karyawan yang berada pada lingkungan Pendidikan menggunakan internet sebesar 89,9% untuk menompang pekerjaannya.

Hasil wawancara beberapa tenaga kependidikan Universitas Lampung menunjukkan bahwa beberapa pegawai membuka sosial media pada saat jam kerja seperti membuka *facebook*, *instagram*, dan menonton *youtube*. Selain itu karyawan juga sesekali mengunjungi salah satu situs belanja online untuk

kebutuhan pribadi mereka seperti shopee, bukalapak, tokopedia, dan situs belanja *online* lainnya. Hal ini menunjukkan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*.

Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan efek negatif kepada organisasi maupun karyawan yang melakukannya, Begitu pula yang terjadi pada tenaga kependidikan Universitas Lampung. Terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas, yang mana dapat berimbas pada hasil kerja. Suatu penelitian menjelaskan akibat dari penggunaan internet untuk keperluan pribadi di jam kerja dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun. Karyawan menggunakan waktu kerja untuk aktivitas menjelajah berbagai situs di internet, mengirim dan menerima pesan elektronik pribadi, yang mana mengurangi sumber daya kognitif untuk mengerjakan kewajibannya (Greenfield, 2002).

Penjelasan dari uraian di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang komitmen organisasi, *cyberloafing* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Lampung?
2. Apakah *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
2. Bagi Organisasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya. Kutipan mengenai komitmen organisasi sangat penting untuk mendukung teori dalam penelitian ini.

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi (Allen & Meyer, 1997). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2016) yaitu komitmen organisasi sebagai derajat dimana seseorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotannya di dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Suma dan Lesa (2013) menyatakan komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Hal ini dapat ditandai dengan tiga faktor yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya. Allen, N. J., dan Meyer, J. P. (1990), membagi tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: afektif (*affective*), berkelanjutan (*continuance*), dan normatif (*normative*) sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Tiga aspek komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1990), komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi keberlanjutan, dan komitmen organisasi normatif. Dari tiga aspek tersebut, kita bisa melihat komitmen sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Namun, sifat dari kondisi psikologis untuk setiap bentuk komitmen berbeda-beda. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena keinginan mereka; karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan tetap dalam organisasi karena keperluan

mereka, sementara karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat tetap dalam organisasi karena suatu keharusan.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Menurut Allen dan Meyer (1997) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan, yaitu :

1. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu terbagi ke dalam dua variabel yaitu:

a. Variabel demografis

Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi, dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi.

b. Variabel disposisional

Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik serta kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik organisasi

Termasuk dalam karakteristik organisasi yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Penelitian ini menggunakan teori komitmen organisasi yang dikemukakan Allen, N. J., dan Meyer, J. P. (1990), yang mengemukakan bahwa ada 3 dimensi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yakni: 1. Komitmen Afektif, 2. Komitmen Berkelanjutan, 3. Komitmen Normatif.

2.2 Cyberloafing

Cyberloafing adalah segala aktivitas karyawan dalam penggunaan fasilitas internet yang dilakukan pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *cyberloafing* pada karyawan, yaitu faktor organisasional, faktor situasional, dan faktor individual.

2.2.1 Pengertian Cyberloafing

Arti dari *Cyberloafing* adalah perilaku yang muncul ketika seorang karyawan non-telekomunikasi menggunakan komputer jenis apa saja (desktop, *smartphone*, tablet) di tempat kerja untuk aktivitas non-destruktif namun juga tidak dinilai berhubungan dengan pekerjaan oleh atasannya (Askew, 2012).

Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka menggunakan “status kekaryawannya” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Sedangkan menurut Blanchard & Henle (2008) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai penggunaan email dan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan secara sengaja saat bekerja. Hal tersebut dapat berupa email yang berisi hiburan, belanja online, *instant messaging*, memposting ke *newsgroups* dan mendownload lagu (Blanchard & Henle, 2008).

Kesimpulan dari paparan definisi *cyberloafing* yang telah dijelaskan diatas, menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan aktivitas karyawan menggunakan akses internet perusahaan menggunakan komputer jenis apa saja untuk keperluan pribadi dan tidak berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.2 Aspek-Aspek Perilaku Cyberloafing

Lim dan Teo (2005) mengemukakan bahwa *cyberloafing* dapat diketahui dan diukur melalui aspek-aspek sebagai berikut:

a. *Emailing Activities* (Aktivitas Email)

Tipe *cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan *email* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (tujuan pribadi) saat jam kerja. Contoh perilaku dari tipe *cyberloafing* ini adalah memeriksa, membaca, maupun menerima *email* pribadi.

b. *Browsing Activities* (Aktivitas Browsing)

Tipe *cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan akses internet perusahaan untuk *browsing* situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Contoh perilaku dari tipe *cyberloafing* ini adalah *browsing* situs olahraga, situs berita, maupun situs khusus dewasa.

Blanchard dan Henle (2008) membagi *cyberloafing* ini secara berjenjang dilihat dari intensitas perilakunya, dikategorikan menjadi dua:

a. *Minor Cyberloafing*

Tipe pegawai yang terlibat dalam berbagai bentuk penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan misalnya mengirim dan menerima *email* pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial serta berbelanja *online*. Dengan demikian *minor cyberloafing* mirip dengan perilaku lain yang tidak sesuai dengan pekerjaan namun diberi toleransi. Meskipun demikian, tidak dapat dikatakan bahwa *minor cyberloafing* tidak memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi, seperti mengurangi produktivitas.

b. *Serious Cyberloafing*

Tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi illegal seperti judi *online*, mengelola situs milik pribadi, membuka situs pornografi serta *download* musik dan film secara illegal. Jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang serius bagi organisasi.

Aspek perilaku *cyberloafing* yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah aspek *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Blanchard dan Henle (2008) yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*.

2.2.3 Faktor-Faktor Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* dapat muncul pada saat bekerja karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ozler & Polat (2012) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu:

1. Faktor Individual

Atribut individual yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* antara lain adalah persepsi, sikap terhadap *cyberloafing*, penggunaan internet umum, *personal traits*, kebiasaan dan kecanduan internet, faktor demografi, niat untuk terlibat di *cyberloafing*, norma sosial, kode etik personal tentang penggunaan internet.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.

3. 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 (Weatherbee, 2010). Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan pegawai) dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.

Penelitian ini menggunakan teori perilaku *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Blanchard dan Henle (2008), yang mengemukakan bahwa ada 2 aspek perilaku *cyberloafing* dilihat dari intensitas perilakunya, yaitu: *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*.

2.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu (Kappagoda *et al.*, 2014). Sedangkan Koopmans *et al.* (2014), mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan. Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal:

- a. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
- b. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil dari pekerjaan seseorang untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Pengukuran Kinerja

Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu (Robbins, 2015):

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi kerja karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang telah dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Koopmans *et al.* (2014) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kinerja tugas: penilaian terhadap kemampuan pegawai dalam melakukan tugas-tugas utama. Tugas-tugas utama tersebut meliputi kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi terhadap hasil, pembuatan skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja kontekstual: penilaian kinerja yang mengacu kepada perilaku pegawai dalam mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di tempat tugas-tugas utama dikerjakan.
3. Perilaku kerja kontraproduktif: penilaian kinerja yang mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi. Perilaku berbahaya ini meliputi melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan perilaku yang dengan sengaja membuat kesalahan.

Penjelasan beberapa pendapat mengenai indikator kinerja yang sudah dipaparkan sebelumnya, didapatkan persamaan yang menyatakan bahwa kinerja pegawai ditunjukkan dari kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan serta kemampuan dalam bekerjasama. Sedangkan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk:

1. Meningkatkan prestasi kerja.
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil.
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga kemungkinan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi.
Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi.
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemonstrasikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Adanya penilaian kinerja dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai. Melalui penilaian kinerja dapat disusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karir yang diinginkan.

Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Koopmans *et al.* (2014) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dibagi kedalam tiga indikator yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu meliputi penelitian internasional dan nasional yang judulnya berkaitan dan dapat mendukung penelitian ini agar menjadi lebih baik. Berikut ini penelitian terdahulu yang memuat perincian dan hasil penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian |
|-----|-------------------------------|---|---|
| 1. | Nurandini dan Lataruva (2014) | Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta) | Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta) |
| 2. | Allen dan Meyer (1990) | <i>The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.</i> | Hasil penelitian mengungkapkan hubungan yang signifikan antara variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. |
| 3. | Derry Prasetya (2020) | Pengaruh <i>Cyberloafing</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan <i>Self Control</i> sebagai Variabel <i>Moderating</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>cyberloafing</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, Sedangkan <i>self control</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja |
| 4. | Blanchard dan Henle (2008) | <i>Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. Computers in</i> | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>locus of control</i> eksternal dapat menjelaskan mengapa |

| No. | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian |
|-----|-------------------------------|--|--|
| | | <i>Human Behavior</i> | perilaku <i>cyberloafing</i> terjadi baik untuk <i>minor cyberloafing</i> maupun <i>serious cyberloafing</i> . Namun hanya <i>chance</i> pada <i>locus of control</i> eksternal yang terkait dengan perilaku <i>minor cyberloafing</i> dan <i>serious cyberloafing</i> , sementara <i>powerful other</i> tidak terkait pada kedua tipe <i>cyberloafing</i> . |
| 4. | Wahyuni, Hadi dan Rina (2020) | Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi. | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 5. | Koopmans <i>et al.</i> (2014) | <i>Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire.</i> | Secara keseluruhan, <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ) mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Para peneliti diberikan sebuah instrumen pengukuran kinerja yang valid dan reliabel, serta dapat digunakan untuk pegawai dengan sektor pekerjaan yang berbeda. |

Tabel 2.1 menunjukkan beberapa hasil penelitian sejenis dan mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Perbedaan mendasar dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah pada subjek dan objek penelitian, dimana yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah komitmen organisasi dan *cyberloafing* terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung.

2.5 Rerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori-teori berhubungan dengan beberapa faktor yang akan diidentifikasi sebagai suatu permasalahan (Sekaran, 2017). Rerangka pemikiran menunjukkan beberapa

variabel yang berbeda yang digunakan dan menggambarkan tentang bagaimana hubungan antar variabel tersebut. Berdasarkan perumusan masalah maka hubungan antara komitmen organisasi, *cyberloafing* dan kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut:

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Menurut Allen dan Meyer (1990) indikator-indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

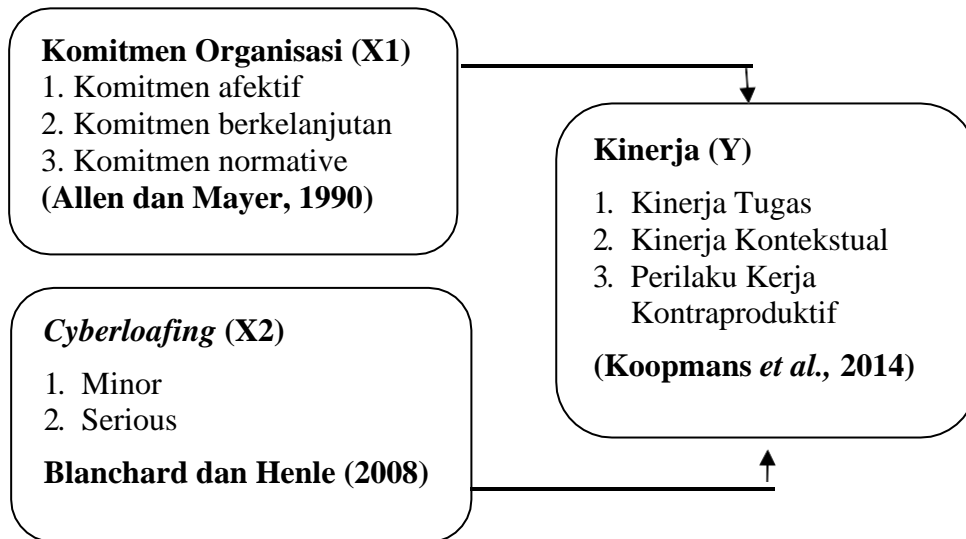
Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka menggunakan “status kekaryawannya” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Sedangkan menurut Blanchard & Henle (2008) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai penggunaan email dan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan secara sengaja saat bekerja. Menurut Blanchard & Henle (2008) indikator-indikator *cyberloafing* sebagai berikut:

1. *Minor Cyberloafing*
2. *Serious Cyberloafing*

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu (Kappagoda *et al.* 2014). Sedangkan Koopmans *et al.* (2014), mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Menurut Koopmans *et al.* (2014) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Tugas
2. Kinerja Kontekstual
3. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Hasil uraian di atas, maka dapat digambarkan rerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Komitmen organisasi menggambarkan sikap dan perilaku karyawan kepada sebuah tujuan organisasi. Komitmen organisasi sebagai emosional, rasional dan moral dari karyawan untuk tujuan dan cita-cita organisasi yang termasuk di dalamnya (Nevin, 2013).

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kinerja. Lataruva (2014) telah menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilakukan di lingkungan karyawan Perum PERUMNAS di Jakarta. Hasil penelitian Lataruva menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Allen dan Meyer (1990) menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahyuni, Hadi dan Rina (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Subjek penelitian berfokus di Padang dimana sampel yang diambil adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Hasil penelitian dari Wahyuni, Hadi dan Rina (2020) menunjukkan bahwa perilaku cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Derry (2020) yang menghasilkan bahwa variable cyberloafing memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan” adalah Tenaga Kependidikan Universitas Lampung.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat.

3.3 Sumber Data

Sumber data merupakan suatu sumber yang dibutuhkan peneliti untuk memperoleh data yang konkrit sebagai faktor penting dari sebuah penelitian. Sumber data dibagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari pihak pertama yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2017). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh

langsung, seperti jumlah pegawai, tingkat penilaian prestasi, absensi, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari tenaga kependidikan di Universitas Lampung sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari literatur, internet, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan non PNS Universitas Lampung.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar sehingga tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Teknik yang penulis gunakan dalam pengambilan sampel adalah metode non-probability sampling, dengan teknik purposive sampling yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bekerja dengan menggunakan akses internet
2. Masa kerja minimal satu tahun
3. Merupakan tenaga kependidikan non pns Universitas Lampung

Roscoe dalam Sekaran (2017) memberikan pedoman penentuan besarnya sampel penelitian sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 3 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain), maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisa dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variable yang diteliti.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Ukuran sampel yang dianalisis dalam penelitian ini minimal memenuhi pedoman penentuan sampel oleh Roscoe (1975) dalam Sekaran (2017), yaitu 120 responden.

3.5 Variabel Penelitian

Sugiyono (2018) mendefinisikan variable sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel berdasarkan hubungannya dapat dikelompokkan menjadi beberapa variabel yaitu :

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel bebas penelitian ini adalah komitmen organisasi yang akan diwakili sebagai X1 dan *cyberloafing* sebagai X2.
2. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi (respon) atau variabel yang nilainya tergantung oleh perubahan variabel yang lain. Dalam penelitian ini kinerja karyawan yang akan diwakili sebagai Y.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan peneliti yaitu :

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat Sekaran (2017). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat disebarakan melalui *email* atau *whatsapp* kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, memiliki 5 komponen jawaban dan bobot penilaian berupa Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Skor masing-masing pilihan 1,2,3,4,5 untuk pernyataan positif dan 5,4,3,2,1 untuk pernyataan negatif atau revers (®).

2. Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari buku, jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber penelitian.

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional variabel yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala yang lazim digunakan. Gambaran lebih jelas mengenai variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala |
|--------------------------|---|--|--------|
| Komitmen Organisasi (X1) | Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan | 1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif | Likert |

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala |
|--------------------------|---|---|--------|
| | keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Allen dan Mayer, 1990) | (Allen dan Mayer, 1990) | |
| <i>Cyberloafing</i> (X2) | Perilaku <i>cyberloafing</i> merupakan segala bentuk perilaku karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi disaat jam kerja. Variabel ini diukur dengan menggunakan tipe-tipe <i>cyberloafing</i> yang dikemukakan oleh Blanchard dan Henle (2008) yaitu minor dan serious <i>cyberloafing</i> . Total skor yang dihasilkan dalam penelitian ini menggambarkan frekuensi perilaku individu. Semakin tinggi total skor yang didapat pada skala menunjukkan bahwa individu semakin jarang melakukan. Sebaliknya, semakin rendah total skor pada skala ini menunjukkan bahwa individu semakin sering melakukan. (Blanchard dan Henle, 2008) | 1. Minor 2. Serious (Blanchard dan Henle, 2008) | Likert |
| Kinerja (Y) | Kinerja individu adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. (Koopmans <i>et al.</i> , 2014) | 1. Kinerja tugas 2. Kinerja konstektual 3. Kinerja kontraproduktif (Koopmans <i>et al.</i> , 2014) | Likert |

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian

untuk uji ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid dan apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, dan Y

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------------------------|------|----------|---------|------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | 1 | 0,682 | 0,179 | Valid |
| | 2 | 0,598 | 0,179 | Valid |
| | 3 | 0,623 | 0,179 | Valid |
| | 4 | 0,669 | 0,179 | Valid |
| | 5 | 0,683 | 0,179 | Valid |
| | 6 | 0,638 | 0,179 | Valid |
| | 7 | 0,621 | 0,179 | Valid |
| | 8 | 0,677 | 0,179 | Valid |
| | 9 | 0,597 | 0,179 | Valid |
| | 10 | 0,564 | 0,179 | Valid |
| | 11 | 0,620 | 0,179 | Valid |
| | 12 | 0,580 | 0,179 | Valid |
| | 13 | 0,646 | 0,179 | Valid |
| | 14 | 0,572 | 0,179 | Valid |
| | 15 | 0,613 | 0,179 | Valid |
| | 16 | 0,564 | 0,179 | Valid |
| | 17 | 0,586 | 0,179 | Valid |
| | 18 | 0,629 | 0,179 | Valid |
| | 19 | 0,489 | 0,179 | Valid |
| | 20 | 0,507 | 0,179 | Valid |
| | 21 | 0,548 | 0,179 | Valid |
| | 22 | 0,494 | 0,179 | Valid |
| | 23 | 0,533 | 0,179 | Valid |
| | 24 | 0,551 | 0,179 | Valid |
| Cyberloafing (X2) | 1 | 0,736 | 0,179 | Valid |
| | 2 | 0,804 | 0,179 | Valid |
| | 3 | 0,803 | 0,179 | Valid |
| | 4 | 0,759 | 0,179 | Valid |
| | 5 | 0,768 | 0,179 | Valid |
| | 6 | 0,771 | 0,179 | Valid |
| | 7 | 0,783 | 0,179 | Valid |
| | 8 | 0,766 | 0,179 | Valid |
| | 9 | 0,722 | 0,179 | Valid |
| | 10 | 0,651 | 0,179 | Valid |
| | 11 | 0,749 | 0,179 | Valid |
| | 12 | 0,820 | 0,179 | Valid |
| | 13 | 0,787 | 0,179 | Valid |
| | 14 | 0,787 | 0,179 | Valid |
| | 15 | 0,710 | 0,179 | Valid |
| | 16 | 0,567 | 0,179 | Valid |

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------------|------|----------|---------|------------|
| | 17 | 0,685 | 0,179 | Valid |
| | 18 | 0,404 | 0,179 | Valid |
| | 19 | 0,744 | 0,179 | Valid |
| | 20 | 0,751 | 0,179 | Valid |
| | 21 | 0,358 | 0,179 | Valid |
| | 22 | 0,239 | 0,179 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1 | 0,562 | 0,179 | Valid |
| | 2 | 0,637 | 0,179 | Valid |
| | 3 | 0,600 | 0,179 | Valid |
| | 4 | 0,573 | 0,179 | Valid |
| | 5 | 0,699 | 0,179 | Valid |
| | 6 | 0,612 | 0,179 | Valid |
| | 7 | 0,622 | 0,179 | Valid |
| | 8 | 0,665 | 0,179 | Valid |
| | 9 | 0,614 | 0,179 | Valid |
| | 10 | 0,547 | 0,179 | Valid |
| | 11 | 0,618 | 0,179 | Valid |
| | 12 | 0,562 | 0,179 | Valid |
| | 13 | 0,505 | 0,179 | Valid |
| | 14 | 0,679 | 0,179 | Valid |
| | 15 | 0,586 | 0,179 | Valid |
| | 16 | 0,580 | 0,179 | Valid |
| | 17 | 0,596 | 0,179 | Valid |
| | 18 | 0,538 | 0,179 | Valid |

Sumber: Lampiran data diolah, 2021

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa nilai r hitung dari variabel komitmen organisasi (X1), *cyberloafing* (X2), dan kinerja (Y) menunjukkan nilai > r tabel (0,179) yang berarti bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan bisa diproses untuk langkah selanjutnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *chronbach alpha* > 0,6.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

| Variabel | Item | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Cronbach's Alpha if item deleted</i> | Keterangan |
|---------------------------------|------|-------------------------|---|------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | 1 | 0,921 | 0,916 | Reliabel |
| | 2 | | 0,917 | Reliabel |
| | 3 | | 0,917 | Reliabel |
| | 4 | | 0,916 | Reliabel |
| | 5 | | 0,916 | Reliabel |
| | 6 | | 0,917 | Reliabel |
| | 7 | | 0,917 | Reliabel |
| | 8 | | 0,916 | Reliabel |
| | 9 | | 0,917 | Reliabel |
| | 10 | | 0,918 | Reliabel |
| | 11 | | 0,917 | Reliabel |
| | 12 | | 0,918 | Reliabel |
| | 13 | | 0,916 | Reliabel |
| | 14 | | 0,918 | Reliabel |
| | 15 | | 0,917 | Reliabel |
| | 16 | | 0,918 | Reliabel |
| | 17 | | 0,918 | Reliabel |
| | 18 | | 0,917 | Reliabel |
| | 19 | | 0,920 | Reliabel |
| | 20 | | 0,919 | Reliabel |
| | 21 | | 0,918 | Reliabel |
| | 22 | | 0,919 | Reliabel |
| | 23 | | 0,919 | Reliabel |
| | 24 | | 0,918 | Reliabel |
| Cyberloafing (X2) | 1 | 0,950 | 0,947 | Reliabel |
| | 2 | | 0,946 | Reliabel |
| | 3 | | 0,946 | Reliabel |
| | 4 | | 0,947 | Reliabel |
| | 5 | | 0,946 | Reliabel |
| | 6 | | 0,946 | Reliabel |
| | 7 | | 0,946 | Reliabel |
| | 8 | | 0,946 | Reliabel |
| | 9 | | 0,947 | Reliabel |
| | 10 | | 0,948 | Reliabel |
| | 11 | | 0,947 | Reliabel |
| | 12 | | 0,946 | Reliabel |
| | 13 | | 0,946 | Reliabel |

| Variabel | Item | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha if item deleted | Keterangan |
|-----------------------------|------|------------------|----------------------------------|------------|
| | 14 | | 0,946 | Reliabel |
| | 15 | | 0,948 | Reliabel |
| | 16 | | 0,950 | Reliabel |
| | 17 | | 0,948 | Reliabel |
| | 18 | | 0,951 | Reliabel |
| | 19 | | 0,947 | Reliabel |
| | 20 | | 0,947 | Reliabel |
| | 21 | | 0,951 | Reliabel |
| | 22 | | 0,952 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1 | 0,895 | 0,891 | Reliabel |
| | 2 | | 0,889 | Reliabel |
| | 3 | | 0,890 | Reliabel |
| | 4 | | 0,891 | Reliabel |
| | 5 | | 0,886 | Reliabel |
| | 6 | | 0,889 | Reliabel |
| | 7 | | 0,889 | Reliabel |
| | 8 | | 0,887 | Reliabel |
| | 9 | | 0,889 | Reliabel |
| | 10 | | 0,891 | Reliabel |
| | 11 | | 0,889 | Reliabel |
| | 12 | | 0,891 | Reliabel |
| | 13 | | 0,893 | Reliabel |
| | 14 | | 0,887 | Reliabel |
| | 15 | | 0,890 | Reliabel |
| | 16 | | 0,891 | Reliabel |
| | 17 | | 0,890 | Reliabel |
| | 18 | | 0,892 | Reliabel |

Sumber: Lampiran data diolah, 2021

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai hitung Cronbach's Alpha pada variabel komitmen organisasi, cyberloafing, dan kinerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal

atau tidak (Ghozali, 2016). Untuk membuktikan apakah data terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi normal.

Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 120 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 5,82183110 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,079 |
| | Positive | 0,079 |
| | Negative | -0,047 |
| Test Statistic | | 0,079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,061 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Lampiran data diolah, 2021

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai sig. variabel komitmen organisasi, *cyberloafing*, dan kinerja > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

3.9 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : *Cyberloafing*

α : Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

et : error term.

3.10 Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Setelah data diperoleh, maka data tersebut selanjutnya diolah dan dianalisis pengujian sesuai dengan metode penelitian yang dibutuhkan, hal ini dimaksudkan agar mendapatkan gambaran yang jelas untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti, sehingga mempermudah peneliti untuk menganalisis dan menarik kesimpulan mengenai permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu dilakukan pengujian sesuai dengan metode penelitian yang dibutuhkan, yaitu Uji dilakukan dengan Uji Signifikan Parsial (Uji - t) .Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (Significance) (Ghozali, 2016).

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan *cyberloafing* terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.
2. *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat intensitas *cyberloafing* maka akan semakin buruk kinerja pegawai.

5.2 Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen organisasi disarankan kepada para pimpinan untuk memperhatikan kesejahteraan para karyawan, memberikan motivasi, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, dan memberikan peluang untuk pengembangan karir, sehingga karyawan akan semakin berkomitmen terhadap organisasi dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi.

2. Perilaku *cyberloafing* adalah salah satu penyimpangan yang sering terjadi di lingkungan kerja. *Cyberloafing* dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja yang di hasilkan, sehingga untuk mengatasi *cyberloafing* disarankan kepada para pimpinan untuk lebih sering melakukan pengawasan terkait dengan penggunaan internet di jam kerja serta sebaiknya perilaku *cyberloafing* dibuat peraturan khusus.
3. Sebaiknya pimpinan selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan *cyberloafing*, agar kinerja karyawan terjaga dan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adewale, A. J. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 4, No. 8, ISSN: 2222-6990.
- Allen, N. J, dan Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment to The Organization. Great Britain. *Journal Of Occupational Psycholog*, 1-18.
- Allen, N. J, dan Meyer, J. P. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Researchand Application*. California: Sage Publications.
- Askew, K. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. *Dissertations*. University of South Florida.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia 2018 (APJII 2018). *Profil pengguna internet Indonesia 2018*.
- Blanchard, A. & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Chew, J., A. Girardi and L. Entrakin. 2005. Retaining Core Staff: The Impact of Human Resources Practices on Organisational Commitment. *Journal of Comparative International Management*. 8 (2). 23 – 42.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241–1255.
- Diana, Sulianti. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, 31-37.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Greenfield, D. N., & Davis, R. A. (2002). Lost incyberspace: The web at work. *Journal of Cyber Psychology and Behavior*, 5, 347-353.
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath., Othman, Hohd, Zainul, Fithri, Othman., Alwis, Gamini, De. (2014). Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*.
- Koopmans, Linda., Bernards, Claire M., Hildebrant, Vincent H., De Vet, Henrica C.W., dan Van der Beek, Allard J. 2014. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*. 56 (3), 331-337.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 25(1), 1-11.
- Lim, V.K.G., & Teo, T.S.H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Journal of Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-14. Bandung: Remaja Rosda karya.
- M. Derry P. 2020. *Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Nevin, D. (2013). Hubungan Diam Karyawan dan Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Perilaku*, Vol. 99 Hal: 631-700.
- Nurandini, Arina, dan Lataruva, Eisha, (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *E-Journal Undip*.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). phenomenon in organizations: *Determinants and impacts*. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Riady, H. (2003). Meningkatkan Komitmen Karyawan atas Organisasi melalui Pengelolaan Quality Work Of Life. *Journal of Human Capital*, Vol. 1.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen dan Judge, A. Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam Belas. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

- Rotundo, M. and Sackett, P.R. (2002) The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Aspects of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis: Edisi 6-Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suma, Saimir dan Lesha, Jonida. (2013). Job Satisfaction And Organizational Commitment: The Case Of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*. vol.9, No.17.
- Wahyuni, Rika, Hadi Irfani, Rina Mariana. 2020. Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi, Vol. 13, No. 02.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*