

Pengaruh Beban Kerja, *Burnout*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal)

Meilianda Putri Sani^{✉1} Suhana²

Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

Abstrak

Terjadi peningkatan jumlah item pekerjaan selama 3 bulan terakhir yaitu dari bulan Januari sampai bulan Maret tahun 2022. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan pada bagian maintenance internal, maintenance eksternal, customer service, dan marketing PT. ABC di Kabupaten Kendal, terdapat kebijakan perusahaan mengenai proses perijinan lembur semakin sulit karena karyawan diharuskan dapat perijinan dari kantor pusat terlebih dahulu. Selain itu, semakin banyak pekerjaan yang diharuskan untuk mengunjungi relasi perusahaan namun penyelesaian pekerjaan sering melebihi dari jam pulang dari kantor. Adanya kebijakan mengenai lembur dan komitmen organisasi yang semakin tinggi, memungkinkan karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja dan komitmen karyawan yang semakin berkurang karena sebanyak 34,86% dari total karyawan masih berstatus PKWT dan Outsourcing. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*. Objek dalam penelitian ini adalah PT. ABC di Kabupaten Kendal dan yang menjadi responden adalah sebanyak 94 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data, maka didapatkan hasil bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. *Burnout* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Komitmen organisasi secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Burnout*, Komitmen Organisasi, Perilaku *Cyberloafing*

Abstract

There an increase in the number of work items for the last 3 months, from January to March 2022. Based on interviews with 10 employees in the internal maintenance, external maintenance, customer service, and marketing divisions of PT. ABC in Kendal Regency, there is a company policy regarding process of permitting overtime to increasingly difficult because employees are required to obtain permission from the head office first. In addition, more work is required to visit company relations but the completion of work often exceeds the hours of returning from the office. The existence of a policy regarding overtime and increasing organizational commitment, allows employees to experience fatigue at work and diminishing employee commitment because 34.86% of the total employees are still in PKWT and Outsourcing status. This study aims to prove the effect of workload, burnout, and organizational commitment on cyberloafing behavior. The object of this research is PT. ABC in Kendal Regency and the respondents were 94 employees. Analysis of the data used is multiple linear regression

analysis. Based on data analysis, it is found that the workload statistically has a positive and significant effect on cyberloafing behavior so that this result is in accordance with the proposed hypothesis. Burnout statistically has a positive and significant effect on cyberloafing behavior so that this result is in accordance with the proposed hypothesis. Organizational commitment has a statistically negative and significant effect on cyberloafing behavior so that this result is in accordance with the proposed hypothesis.

Keywords: *Workload, Burnout, Organizational Commitment, Cyberloafing Behavior*

Copyright (c) 2022 Meilianda Putri Sani

✉ Corresponding author :

Email Address : meiliandaputri@gmail.com

PENDAHULUAN

Mengingat semakin ketatnya kompetisi antar perusahaan, kemampuan bertahan bagi perusahaan menjadi hal yang harus diperhatikan. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan agar tetap bertahan dalam kompetisi yang ketat adalah melalui manajemen sumber daya manusia yang baik. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas serta mempunyai peran sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting. Organisasi yang baik dengan manusia sebagai sumber daya, akan mempunyai kemampuan untuk berkompetisi pada organisasi bisnisnya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengatur sumber daya manusia dengan kemampuan pengelolaan seluruh sumber daya perusahaan agar mempunyai fungsi yang sesuai dengan harapan perusahaan (Dewinda, dkk. 2021).

Meskipun sumber daya manusia yang didukung oleh kehadiran internet telah memberi banyak kemudahan dan keuntungan dalam aktivitas bisnis, namun disisi lain internet juga dapat membawa dampak negatif jika disalahgunakan. Penyalahgunaan internet yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat disebut sebagai *cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan tema yang tergolong baru pada penelitian ilmiah di Indonesia sehingga masih belum mendapat banyak perhatian (Azzahra dan Romadhani, 2020). *Cyberloafing* dapat disebut sebagai perilaku kerja yang kontraproduktif. Oleh karena itu, dikatakan hal yang wajar jika pemanfaatan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta menunda pekerjaan akan mengarah pada produktivitas yang semakin menurun bagi organisasi. Sebagai contoh, karyawan akan lebih memilih memanfaatkan jam kerja dengan mengakses berbagai situs hiburan dibandingkan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan pada deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Jika perusahaan mempersiapkan sejumlah waktu pada karyawan dalam menggunakan komputer untuk hal-hal pribadi dalam kondisi yang tepat, hal itu dapat mengacu pada proses pembelajaran yang mungkin memberikan manfaat bagi perusahaan (Ardilasari dan Firmanto, 2017).

Cyberloafing dapat dijadikan sebagai aktivitas dalam mengatasi kebosanan karena mengubah kondisi membosankan ditempat kerja untuk memasukkan faktor yang lebih menarik dan bahkan dapat bersifat pribadi. Karyawan cenderung akan melakukan berbagai cara untuk mengurangi rasa bosan pada pekerjaan dan berusaha agar dapat membuat pekerjaan lebih menarik atau menghindari tugas sehingga tindakan *cyberloafing* yang diperlihatkan karyawan dapat dikategorikan sebagai perilaku indisipliner. Hal itu terjadi dikarenakan terbaginya konsentrasi karyawan antara pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* yang disebabkan oleh beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan, *burnout* yang dirasakan oleh karyawan, dan komitmen organisasi (Azizah, 2019).

Beban kerja merupakan beban yang diemban oleh tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan diberikan tugas yang harus dikerjakan dalam kurun waktu tertentu. Positif maupun negatifnya beban kerja tergantung

dari persepsi individu yang dibebankan. Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang sesuai dengan pekerjaannya, dimana tugas tersebut harus diselesaikan dalam periode tertentu. Pandangan akan pekerjaan sebagai beban membuat karyawan menjadi stres dan enggan untuk mengerjakan tugas yang diberikan sehingga karyawan tersebut cenderung menyelesaikan pekerjaan melewati batas waktu yang diberikan. Waktu yang seharusnya dipakai untuk mengerjakan tugas dipakai oleh karyawan untuk melakukan cyberloafing. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung melakukan pelarian diri dari pekerjaan. Salah satu pelarian diri yang karyawan lakukan adalah *cyberloafing* (Ramadhan dan Nurtjahjanti, 2017).

Cyberloafing dapat disebabkan oleh *burnout* yang dirasakan karyawan dalam organisasi. *Burnout* dirasakan ketika stres pada karyawan ditempat kerja terjadi secara berkelanjutan sehingga akan menyebabkan kelelahan secara emosional disertai motivasi yang rendah. *Burnout* merupakan kondisi karyawan yang merasakan lelah secara emosional dalam berbagai jenis pekerjaan. *Burnout* juga dapat diartikan sebagai kondisi karyawan merasakan tekanan, bosan, dan ketidakpuasan pada pekerjaan yang akibatnya adalah kelelahan secara emosional dan depresi secara fisik. Semakin tinggi *burnout* yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif salah satunya adalah perilaku *cyberloafing* (Hardiani, 2020).

Cyberloafing juga dapat disebabkan oleh bagaimana komitmen organisasi karyawan pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan koneksi emosional antara karyawan dengan pekerjaannya. Komitmen organisasi dibentuk dari faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan menetap pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis mengenai hubungan karyawan dengan organisasinya, dan mempunyai dampak tertentu mengenai keinginan karyawan untuk berada di organisasi tersebut. Komitmen akan muncul saat identitas karyawan yang berhubungan dengan organisasinya atau saat tujuan individu dan organisasi saling terintegrasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada organisasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya akan membuat karyawan cenderung akan menghindari perilaku *cyberloafing* (Putra dan Nurtjahjanti, 2019).

Objek yang akan dibahas lebih lanjut untuk riset ini adalah PT. ABC sebagai salah satu perusahaan manufaktur di Kabupaten Kendal. Untuk pekerjaan yang ada di PT. ABC di Kabupaten Kendal dibagi menjadi pekerjaan internal dan pekerjaan eksternal. Pekerjaan internal merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan operasional internal perusahaan sedangkan untuk pekerjaan eksternal merupakan pekerjaan yang bersifat eksternal berkaitan dengan pemeliharaan dan perbaikan aset yang disewakan. Berikut data yang didapatkan dari PT. ABC di Kabupaten Kendal :

Tabel 1 Informasi Data PT. ABC di Kabupaten Kendal Tahun 2022

Bulan	Pekerjaan			Status Karyawan	
	Eksternal	Internal	Total	Status	Jumlah
Januari	33	32	65	PKWT	12,84%
Februari	39	39	78	Outsourcing	22,02%
Maret	56	43	99	Total	34,86%
April	35	68	103		

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah item pekerjaan (internal dan eksternal) selama 3 bulan terakhir yaitu dari bulan Januari sampai bulan Maret tahun 2022. Jumlah pekerjaan bersifat internal dalam 3 bulan terakhir lebih banyak dibandingkan pekerjaan bersifat eksternal yang berarti lebih banyak pekerjaan yang dilakukan didalam lokasi perusahaan. Disisi lain, berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan pada bagian *maintenance* internal, *maintenance* eksternal, *customer service*, dan

marketing PT. ABC di Kabupaten Kendal, dapat dijelaskan bahwa kebijakan perusahaan mengenai proses perijinan lembur yang diberikan dapat dikatakan semakin sulit karena karyawan diharuskan dapat perijinan dari kantor pusat terlebih dahulu dan terdapat kemungkinan untuk tidak mendapatkan persetujuan serta membutuhkan waktu yang lama sedangkan pekerjaan harus diselesaikan secepat mungkin agar kegiatan operasional berjalan lancar.

Berdasarkan wawancara tersebut juga menyatakan semakin banyak pekerjaan yang diharuskan untuk mengunjungi relasi perusahaan namun penyelesaian pekerjaan sering melebihi dari jam pulang dari kantor. Adanya kebijakan mengenai lembur dan beban kerja yang semakin tinggi, memungkinkan karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja dan komitmen karyawan yang semakin berkurang karena sebanyak 34,86% dari total karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal masih berstatus PKWT dan *Outsourcing* sehingga merasa adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dijalankan dengan apresiasi yang diberikan oleh perusahaan.

Pekerjaan yang bersifat internal dapat meningkatkan potensi karyawan untuk menunjukkan perilaku *cyberloafing* ketika menjalankan pekerjaan. Berdasarkan data yang didapatkan, terdapat pemasangan fasilitas internet pada 3 (tiga) lokasi yang baru yaitu untuk bagian *marketing*, *maintenance internal*, dan ruangan kantin. Pemasangan fasilitas tersebut dilakukan untuk mendukung pemberlakuan jaga jarak pada setiap bagian dan keperluan *meeting*. Hal itu berarti jumlah beban pekerjaan yang semakin tinggi dengan perijinan lembur yang sulit mengakibatkan banyak karyawan yang merasakan kelelahan dalam bekerja dan mengurangi komitmen untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya sehingga meningkatkan potensi karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing* sebagai pengalihan atas jam kerja yang berlebihan. Hal itu didukung dengan hasil wawancara yang menyebutkan bahwa 9 dari 10 karyawan yang mengalami kelelahan dalam bekerja cenderung melakukan aktivitas *cyberloafing* pada jam kerja ditempat baru yang menyediakan fasilitas internet.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*?

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing*.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*.

Manfaat teoritis dari penelitian adalah hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan salah satu wacana bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* karyawan. Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi PT. ABC di Kabupaten Kendal dalam mempertimbangkan faktor – faktor yang dapat *cyberloafing* karyawan agar kontribusi yang diberikan oleh karyawan dapat optimal dan perusahaan dapat memberikan kesejahteraan yang relevan dengan pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

Teori konservasi sumber daya mendorong motivasi individu untuk memperoleh, mempertahankan, melindungi, dan mengembangkan sumber daya yang dianggap penting bagi perusahaan. Sumber daya dapat dibedakan menjadi empat kategori berbeda, yaitu objek (misalnya mobil, komputer), kondisi (misalnya cinta, uang), ciri individu (misalnya

kemampuan, atribut karakter), dan vitalitas (misalnya harga diri, energi mental). Teori konservasi sumber daya menyatakan bahwa stres terjadi ketika seseorang mengalami risiko kehilangan sumber daya; pengurangan sumber daya, dan tidak adanya pertumbuhan sumber daya setelah menginvestasikan sumber daya. Kehilangan sumber daya lebih berdampak secara substansial dibandingkan dengan mendapatkan sumber daya baru karena sumber daya tidak mudah diperoleh dan dipelihara (Lim, dkk. 2020). Berkaitan teori konservasi sumber daya, hubungan beban kerja, *burnout*, komitmen organisasi, dan *cyberloafing* dapat dijelaskan bahwa beban kerja dianggap sebagai sumber yang menguras tenaga dari sumber daya yang dapat menyebabkan *burnout* bagi karyawan dan mengurangi komitmen yang dimiliki karena karyawan akan mengalami kesulitan untuk mengendalikan sumber daya. Selain itu, karyawan juga akan cenderung memiliki tingkat akan efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan yang semakin rendah di tempat kerja. Selanjutnya, karyawan akan terdorong untuk berperilaku dalam *cyberloafing* sebagai salah satu cara untuk mencegah kesulitan mengendalikan dan mendapatkan kembali sumber daya.

Teori pertukaran sosial adalah teori mempelajari pertukaran sosial yang terjadi dalam hubungan. Kontribusi seseorang dalam suatu hubungan, dimana hubungan tersebut dapat mempengaruhi kontribusi orang lain. Teori ini sama halnya dengan transaksi dalam berdagang, dimana ada untung dan rugi. Dalam konteks organisasi, seorang karyawan akan bekerja dengan baik, jika diperlakukan baik dengan oleh organisasi (Pariyanti dan Rinnanik, 2020). Teori pertukaran sosial telah menjadi salah satu paradigma konseptual yang banyak digunakan untuk memahami hubungan di tempat kerja dan perilaku di tempat kerja. Pertukaran sosial telah dijelaskan untuk menandakan penggantian suatu tindakan, konkret atau abstrak dan secara komparatif memuaskan atau membengkak, di antara tidak kurang dari dua individu. Pada dasarnya, prinsip dasar teori yang mengemukakan bahwa manusia dalam pergaulan cenderung memilih perilaku yang membawa manfaat paling banyak yang selaras dengan kepentingan pribadi mereka (Lim, dkk. 2020)

Cyberloafing merupakan kegiatan penggunaan internet yang berkaitan dengan hobi pegawai atau pengalihan kejenuhan atau stres kerja dengan berbagai hiburan yang ada diinternet pada jam kerja. Contohnya seperti mengakses situs sosial (*Facebook, Instagram, Twitter, WhatsApp*), membaca berita, mengirim dan menerima email pribadi, game dan belanja online, menonton video, mengunduh file atau musik, dan kegiatan lainnya yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan pekerjaan. Penggunaan internet setiap tahunnya semakin meningkat dan tidak terbatas pada kalangan, usia dan tingkat pendidikan tertentu, semua orang dapat mengakses dimanapun dan kapanpun termasuk penggunaan internet pada perusahaan. Penggunaan internet di perusahaan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Keberadaan fasilitas internet dalam suatu perusahaan dapat membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien, meningkatkan kreativitas karyawan, membantu menjalankan kegiatan operasional dengan berbasis teknologi modern sehingga memangkas waktu dan biaya perusahaan (Ahmad, dkk. 2019).

Beban kerja adalah rangkaian kegiatan dalam suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang harus selesai pada jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus dijalankan oleh suatu unit atau jabatan organisasi dan sebagai hasil perkalian norma waktu dan volume kerja. Demikian pengertian beban kerja yaitu sebuah proses individu menyelesaikan suatu pekerjaan / klasifikasi jabatan yang dilaksanakan pada kondisi normal untuk jangka waktu tertentu. Beban kerja didasarkan pada seluruh aktivitas dengan mengikutsertakan waktu yang dihabiskan karyawan ketika melaksanakan tugas secara profesional, kepentingan dan tanggung jawab pada tempat kerja, baik secara tidak langsung maupun langsung. Beban kerja tidak hanya tugas tertentu, tetapi juga orang tertentu. Hal ini berarti bagaimana seorang karyawan dalam memotivasi dirinya apabila mendapatkan tugas berat seperti jam kerja yang cukup panjang (Juniati, 2018). Beban kerja masing-masing karyawan diharapkan adil sehingga dapat menghindari munculnya

satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu minim aktivitasnya (Karauwan, 2015).

Burnout atau dapat dikatakan dengan kondisi tubuh yang benar-benar lelah baik secara fisik maupun mental. Gejala dari *burnout* ini dapat muncul tanpa adanya gangguan psikologis sebelumnya dan pertama yang dirasakan seorang individu ialah munculnya perasaan emosional berupa stress dan tidak dapat melakukan suatu apapun terkait pekerjaan yang dijalannya (Hidayat dan Sureskiarti, 2020). *Burnout* dialami oleh seorang karyawan saat kondisi emosional yang dirasakan sedang tidak stabil dan stres yang sedang dialami karyawan tersebut berkepanjangan. Karyawan tersebut akan menjadi tidak mempunyai minat dan ketertarikan pada pekerjaan sebagai tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang mengalami gejala *burnout* antara lain ada rasa gagal dalam diri, cepat marah dan sering jengkel, sering merasa bersalah dan disalahkan, keengganan dan ketidakberdayaan, menjadi negatif dan ditarik, merasa lelah dan kelelahan setiap hari, kehilangan perasaan positif pada klien, menunda interaksi dengan klien dan memberi batasan berkomunikasi dari klien, sinis dan sering menyalahkan klien, sering sulit untuk tidur bahkan untuk menggunakan obat penenang, menghindari diskusi pekerjaan dengan rekan kerja, sering masuk angin dan flu, sakit kepala dan gangguan pencernaan, kurang fleksibel dalam berpikir dan kurang tahan terhadap perubahan, ketidakpercayaan berlebihan, paranoid, dan konflik pernikahan atau keluarga berkepanjangan (Kusumawati dan Dewi, 2021).

Komitmen organisasi adalah bagian psikologis sebagai sifat hubungan organisasi dengan anggota organisasinya, serta berimplikasi pada keinginan individu agar keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi tetap berlanjut. Komitmen organisasi menggambarkan bentuk loyalitas dari karyawan pada organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi, dan tidak mempunyai motivasi dengan alasan apapun untuk keluar meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi mempunyai tingkatan dimana karyawan mampu mengenali organisasinya dan mengikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Hal tersebut merupakan perilaku kerja yang penting karena para karyawan yang berkomitmen tinggi diharapkan mampu memperlihatkan ketersediaannya untuk lebih keras dalam bekerja agar tujuan organisasi tercapai dan mempunyai keinginan disuatu organisasi yang lebih besar untuk tetap bekerja (Wahyuni, dkk. 2020).

Beberapa riset sebelumnya mengenai hubungan beban kerja, *burnout*, komitmen organisasi, dan *cyberloafing* telah dilakukan oleh Ahmad, dkk. (2019), Azizah (2019), Dewinda, dkk. (2021), Hardiani (2020), Lim, dkk. (2020), Nydia dan Pareke (2019), Putra dan Nurtjahjanti (2019), Rahayuningsih (2017), dan Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017). Riset yang dilakukan sebelumnya oleh Ahmad, dkk. (2019) pada 64 pegawai pada Biro Akademik dan Umum Universitas Sulawesi Barat memberikan hasil bahwa konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja secara signifikan berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*.

Riset yang dilakukan sebelumnya oleh Azizah (2019) pada 70 pegawai tata usaha sekolah menengah pertama di Kebumen memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*. Riset yang dilakukan sebelumnya oleh Dewinda, dkk. (2021) pada 45 Karyawan Tenaga Kependidikan Biro Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Andalas memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*.

Riset yang dilakukan sebelumnya oleh Hardiani (2020) pada 150 pegawai di PT. PLN (Persero) Kantor Pusat Manajemen Konstruksi Semarang memberikan hasil bahwa konflik keluarga dalam pekerjaan, beban kerja, dan *burnout* secara signifikan berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*. Riset yang dilakukan sebelumnya oleh Lim, dkk. (2020) pada 255 karyawan yang bekerja di perusahaan publik Malaysia memberikan hasil bahwa pengawasan yang kasar sebagai bentuk beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi secara signifikan

berpengaruh pada *burnout* dan komitmen organisasi dan keduanya mempunyai dampak secara signifikan pada perilaku *cyberloafing*.

Riset yang dilakukan sebelumnya oleh Nydia dan Pareke (2019) pada 60 karyawan di perusahaan otomotif di Kota Bengkulu memberikan hasil bahwa konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja yang secara signifikan berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*. Riset yang dilakukan sebelumnya oleh Putra dan Nurtjahjanti (2019) pada 92 pegawai (termasuk PNS dan kontrak) Fakultas Teknik Universitas Diponegoro memberikan hasil bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*.

Riset yang dilakukan sebelumnya oleh Rahayuningsih (2017) pada 100 dosen yang berstatus aktif di beberapa Perguruan Tinggi yang ada di Pekanbaru memberikan hasil bahwa kecerdasan adversitas dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*. Riset yang dilakukan sebelumnya oleh Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017) pada 45 karyawan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Diponegoro memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*.

METODOLOGI

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang sudah ada kemudian mengolah dan menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018). Data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka).

Menurut Ferdinand (2014), populasi merupakan penggabungan dari seluruh elemen yang berasal dari peristiwa, hal atau orang yang mempunyai karakteristik serupa serta dapat dijadikan pusat perhatian seorang peneliti karena dapat dilihat sebagai sebuah semesta riset. Populasi yang digunakan dalam riset ini adalah seluruh karyawan di PT. ABC di Kabupaten Kendal yang berjumlah 109 karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan sampel dari populasi yang ada. Sampel adalah sub bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Sub bagian ini diambil karena dalam banyak hal atau kasus yang terjadi, terdapat ketidakmungkinan untuk meneliti seluruh anggota populasi, sehingga ditentukan suatu perwakilan dari populasi tersebut (Ferdinand, 2011). Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode sensus dikarenakan jumlah populasi yang hanya 109 karyawan sehingga seluruh populasi diambil menjadi sampel.

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data tersebut berasal dari kuesioner yang diberikan kepada 109 karyawan, kemudian dari hasil pernyataan tersebut dianalisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena baru. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif (Siregar, 2017).

Tabel 1 Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Sebuah tindakan penggunaan perangkat	1. Penggunaan media sosial	Sulistiyani dan Ermawati (2020)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
2	Beban Kerja	elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaanya. Hal ini merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja. Salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja	2. Belanja online 3. Game online 4. Menonton video 5. Akses konten yang relevan dengan minat pribadi 6. Membagikan informasi diinternet 1. Tugas bersifat fisik (sikap kerja) 2. Tugas bersifat mental 3. Waktu kerja dan istirahat 4. Kerja secara <i>shift</i> 5. Pemberian tugas dan wewenang 6. Faktor kesehatan 7. Faktor psikis (motivasi dan kepercayaan)	Mahendrawan dan Indrawati (2015)
3	<i>Burnout</i>	Kondisi individu yang mengalami kelelahan fisik, sinisme, kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dan kelelahan emosional yang terjadi karena rasa tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kelelahan mental 4. Penghargaan diri rendah 5. Depersonalisasi	Syamsu, dkk. (2019)
4	Komitmen Organisasi	Komitmen individu yang menunjukkan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.	1. Kemauan 2. Kesetiaan 3. Kepercayaan 4. Kebanggaan	Tanjung dan Rachmalia (2019)

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi (Ghozali, 2018). Statistik deskriptif adalah statistika untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai deskripsi responden (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja) dan deskripsi hasil kuesioner (beban kerja, *burnout*, komitmen organisasi, dan perilaku *cyberloafing*).

Uji validitas dilakukan dengan metode analisis faktor yang digunakan untuk mengidentifikasi struktur hubungan korelasi antar pertanyaan (indikator). Analisis faktor merupakan suatu teknik untuk menganalisis tentang saling ketergantungan dari beberapa variabel secara simultan dengan tujuan untuk menyederhanakan dari bentuk hubungan antara beberapa variabel yang diteliti menjadi sejumlah faktor yang lebih sedikit daripada variabel yang diteliti. Hal ini berarti, analisis faktor dapat juga menggambarkan tentang struktur data dari suatu penelitian. Analisis faktor dapat digunakan untuk mengurangi data

yang dalam analisis program SPSS dapat ditentukan berdasarkan output correlation matrix, KMO (Kaiser Meyer Olkin) and Bartlett's test, dan anti image matrices. Dasar pengambilan keputusan uji validitas, jika nilai dari Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy lebih dari 0,500 dan nilai signifikansi Bartlett's test kurang dari 0,050 maka variabel tersebut layak untuk dimasukkan ke dalam model analisis regresi. Selanjutnya, dalam tabel anti-image matrices, jika pertanyaan yang mempunyai nilai Measures of Sampling Adequacy (MSA) lebih besar dari 0,500 maka pertanyaan tersebut dimasukkan ke dalam model analisis regresi (Ghozali, 2018).

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,700 (Ghozali, 2018).

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara dua variabel, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda karena teknik ini bermanfaat untuk mendeteksi pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi pada perilaku *cyberloafing* di PT. ABC di Kabupaten Kendal dengan alat analisis statistika yang didukung dengan software *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Model persamaan analisis regresi linear dalam riset ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan	:	
Y	:	Perilaku <i>cyberloafing</i>
α	:	Konstanta
$\beta_1-\beta_3$:	Koefisien Regresi
X_1	:	Beban kerja
X_2	:	<i>Burnout</i>
X_3	:	Komitmen organisasi
ε	:	<i>Error Term</i>

Uji kebaikan model ini bertujuan untuk menentukan seberapa baik model yang digunakan cocok untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Uji kebaikan model secara statistik dapat diukur dari nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi (Ghozali, 2018). Uji signifikan simultan atau uji statisitik F dilakukan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang masuk ke dalam model regresi memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen atau apakah secara keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi sama dengan 5% ($\alpha = 0,050$) dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka mampu menolak H_0 .
- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mampu menolak H_0 .

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya seluruh variabel independen (beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi) secara simultan atau bersama - sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (perilaku *cyberloafing*) atau seluruh variabel independen

(beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi) tidak dapat menjelaskan variabel dependen (perilaku *cyberloafing*).

H_a : tidak semua β bernilai nol artinya seluruh variabel independen (beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen (perilaku *cyberloafing*) atau seluruh variabel independen (beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi) dapat menjelaskan variabel dependen (perilaku *cyberloafing*).

Uji koefisien determinasi (*R Square*) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen menjadi terbatas. Nilai yang mendekati satu atau mendekati 100% mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji statistik t juga digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Taraf signifikansi adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter populasinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka mampu menolak H_0 atau dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, artinya bahwa variabel independen secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dependen.
- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mampu menolak H_0 atau dengan kata lain hipotesis alternatif tidak dapat diterima, artinya bahwa variabel independen secara parsial atau individual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Deskripsi Responden

Ket.	Jml	Ket.	Jml	Ket.	Jml	Ket.	Jml
Laki-Laki	81	< 30 Th	10	SMA / Sederajat	53	< 5 Th	10
Perempuan	13	31 - 40 Th	24	Diploma I / II / III	1	5 - 10 Th	26
		> 40 Th	60	Strata I / II / III	40	> 10 Th	58

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2, pengelompokan responden berdasarkan usia pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 81 responden dengan persentase sebesar 86,2% dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 13,8%. Mayoritas responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 81 responden dikarenakan mayoritas pekerjaan khususnya eksternal berada dilapangan yang membutuhkan kekuatan fisik yang baik. Pengelompokan responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 10,6%, responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 25,5%, dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 60 responden dengan persentase sebesar 63,8%. Mayoritas responden berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 60 responden dikarenakan pengalaman di usia tersebut dianggap baik sehingga operasional pekerjaan terutama diluar perusahaan dapat dimonitoring dengan baik.

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA / Sederajat sebanyak 53 responden dengan persentase sebesar 56,4%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma I / II / III sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,1%, dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir Strata I / II / III sebanyak 40

responden dengan persentase sebesar 42,6%. Mayoritas responden dengan tingkat pendidikan terakhir lulusan SMA / Sederajat sebanyak 53 responden dikarenakan kualifikasi yang dibutuhkan dari perusahaan khususnya untuk pekerjaan diluar perusahaan bagian teknik sudah sesuai. Pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 10,6%, responden dengan lama bekerja selama 5 - 10 tahun sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 27,7%, dan responden dengan lama bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 58 responden dengan persentase sebesar 61,7%. Mayoritas responden dengan lama bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 58 responden dikarenakan banyak karyawan berpengalaman yang direkrut untuk dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan dengan intensitas yang semakin tinggi khususnya diluar perusahaan.

Deskripsi hasil kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tanggapan responden mengenai beban kerja, *burnout*, komitmen organisasi, dan perilaku *cyberloafing*. Teknik skoring dilakukan menggunakan 5 Kriteria yang dimodifikasi dari *Three Box Method* (Ferdinand, 2011) dengan perhitungan sebagai berikut :

1. Skor Tertinggi : Skor 5 (SS) \times 94 responden = 470
2. Skor Terendah : Skor 1 (STS) \times 94 responden = 94
3. Range : 470 - 94 = 376
4. Interval : 376 / 5 = 75,2

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 94 hingga 470 dengan rentang sebesar 366, tanpa angka 0. Dengan menggunakan 5 kriteria, maka rentang sebesar 376 dibagi 5 akan menghasilkan rentang sebesar 75,2 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai skor atau indeks yaitu :

1. Nilai Skor 94,00 - 169,20 = Sangat Rendah
2. Nilai Skor 169,21 - 244,40 = Rendah
3. Nilai Skor 244,41 - 319,60 = Sedang
4. Nilai Skor 319,61 - 394,80 = Tinggi
5. Nilai Skor 394,81 - 470 = Sangat Tinggi

Berikut hasil deskriptif hasil kuesioner pada 94 responden di PT. ABC di Kabupaten Kendal :

Tabel 3 Deskripsi Tanggapan Responden

No	Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Resp.	Total Skor	Interpretasi	
1	BK.1	35	35	18	5	1	94	184	Rendah	
2	BK.2	34	35	18	5	2	94	188	Rendah	
3	BK.3	42	31	15	5	1	94	174	Rendah	
4	BK.4	37	37	14	4	2	94	179	Rendah	
5	BK.5	32	39	17	5	1	94	186	Rendah	
6	BK.6	27	40	22	3	2	94	195	Rendah	
7	BK.7	27	39	23	3	2	94	196	Rendah	
	Rata - Rata Beban Kerja								186,00	Rendah
1	BO.1	37	34	20	0	3	94	180	Rendah	
2	BO.2	34	27	29	2	2	94	193	Rendah	
3	BO.3	29	38	21	5	1	94	193	Rendah	
4	BO.4	30	36	20	6	2	94	196	Rendah	
5	BO.5	24	42	24	3	1	94	197	Rendah	
	Rata - Rata <i>Burnout</i>								191,80	Tinggi
1	KO.1	4	2	32	39	17	94	345	Tinggi	
2	KO.2	1	11	26	31	25	94	350	Tinggi	
3	KO.3	2	3	19	44	26	94	371	Tinggi	
4	KO.4	3	8	20	22	41	94	372	Tinggi	
	Rata - Rata Komitmen Organisasi								359,50	Tinggi
1	PCL.1	25	46	18	3	2	94	193	Rendah	

No	Item	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Resp.	Total Skor	Interpretasi
2	PCL.2	30	43	17	2	2	94	185	Rendah
3	PCL.3	24	42	22	5	1	94	199	Rendah
4	PCL.4	29	34	25	3	3	94	199	Rendah
5	PCL.5	37	30	23	2	2	94	184	Rendah
6	PCL.6	41	25	22	3	3	94	184	Rendah
Rata - Rata Perilaku <i>Cyberloafing</i>								190,67	Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan hasil kuesioner responden pada Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memberikan penilaian yang rendah atas variabel beban kerja. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang rendah atau cenderung tidak setuju terhadap salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Berdasarkan penilaian tersebut, banyak karyawan yang tidak setuju dengan mengerjakan pekerjaan tidak penuh semangat; tanggung jawab tidak sesuai kemampuan; jam bekerja dan istirahat tidak sesuai kesepakatan; jadwal pergantian shift tidak sesuai ketentuan; tugas yang diberikan tidak sesuai keahlian; perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan; dan perusahaan tidak memberikan motivasi dan kepercayaan dalam bekerja.

Rata-rata karyawan memberikan penilaian yang rendah atas variabel *burnout*. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang rendah atau cenderung tidak setuju terhadap kondisi individu yang mengalami kelelahan fisik, sinisme, kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dan kelelahan emosional yang terjadi karena rasa tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Berdasarkan penilaian tersebut, banyak karyawan yang tidak setuju dengan mengalami susah tidur / sakit kepala / kurang nafsu makan / merasakan anggota badan yang sakit selama bekerja; mengalami depresi / mudah marah / cepat tersinggung selama bekerja; bersikap sinis terhadap orang lain / cenderung merugikan diri sendiri / pekerjaan / organisasi selama bekerja; tidak pernah puas dengan hasil kerja diri sendiri selama bekerja; dan menjauh dari lingkungan sosial / apatis / tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitar selama bekerja.

Rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atas variabel komitmen organisasi. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan penilaian tersebut, banyak karyawan yang setuju dengan mau berkorban demi kebaikan perusahaan; menganggap perusahaan adalah tempat bekerja terbaik; percaya prospek perusahaan baik; dan merasa bangga bekerja di perusahaan.

Rata-rata karyawan memberikan penilaian yang rendah atas variabel perilaku *cyberloafing*. Hal itu berarti rata-rata karyawan memberikan penilaian yang rendah atau cenderung tidak setuju terhadap sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja. Berdasarkan penilaian tersebut, banyak karyawan yang tidak setuju jika pada jam kerja menggunakan fasilitas internet untuk mengakses media sosial (Whatsapp / Facebook / Instagram / lainnya) pada jam kerja; untuk belanja online; untuk bermain game online; untuk melihat video / film secara online; untuk mengakses konten yang bersifat pribadi; dan untuk berbagi informasi yang bersifat pribadi.

Instrumen data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item	Cronbach Alpha	Ket	MSA	KMO	Bartlett's	Ket.
1	Beban Kerja	BK.1	0,870	Reliabel	0,893	0,871	0,000	Valid
2		BK.2			0,854			Valid
3		BK.3			0,897			Valid
4		BK.4			0,886			Valid
5		BK.5			0,850			Valid
6		BK.6			0,839			Valid
7		BK.7			0,890			Valid
1	Burnout	BO.1	0,810	Reliabel	0,826	0,816	0,000	Valid
2		BO.2			0,841			Valid
3		BO.3			0,814			Valid
4		BO.4			0,784			Valid
5		BO.5			0,826			Valid
1	Komitmen Organisasi	KO.1	0,784	Reliabel	0,797	0,775	0,000	Valid
2		KO.2			0,745			Valid
3		KO.3			0,760			Valid
4		KO.4			0,813			Valid
1	Perilaku Cyberloafing	PCL.1	0,855	Reliabel	0,821	0,857	0,000	Valid
2		PCL.2			0,836			Valid
3		PCL.3			0,869			Valid
4		PCL.4			0,886			Valid
5		PCL.5			0,864			Valid
6		PCL.6			0,880			Valid

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa untuk seluruh variabel penelitian, nilai KMO lebih besar dari 0,500; nilai signifikansi *Bartlett's Test* kurang dari 0,050; dan nilai MSA yang lebih besar dari 0,500 mengindikasikan variabel (beban kerja, burnout, komitmen organisasi, dan perilaku cyberloafing) dan sampel (94 responden) yang ada dapat dianalisis lebih lanjut atau dapat dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel beban kerja, burnout, komitmen organisasi, dan perilaku cyberloafing lebih dari ketentuan yaitu 0,700 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel.

Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda (Uji Signifikansi Simultan, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Statistik t)

Model	Unstandardize d Coefficients Beta	Sig.	Uji Signifikansi Simultan Sig.	Uji Koefisien Determinasi (R Square)
Beban Kerja	0,250	0,000	0,000 ^a	0,760
Burnout	0,522	0,000		
Komitmen Organisasi	-0,385	0,001		

Berdasarkan Tabel 8 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$PCL = 0,250(BK) + 0,522(BO) - 0,385(KO)$$

1. Koefisien $\beta_1 = 0,250$ menunjukkan tanda positif, hal tersebut dapat diartikan apabila semakin tinggi beban kerja sebagai salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja, maka akan meningkatkan perilaku cyberloafing sebagai sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya dan merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja.

2. Koefisien $\beta_2 = 0,522$ menunjukkan tanda positif, hal tersebut dapat diartikan apabila semakin tinggi *burnout* sebagai kondisi individu yang mengalami kelelahan fisik, sinisme, kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dan kelelahan emosional yang terjadi karena rasa tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, maka akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* sebagai sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya dan merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja.
3. Koefisien $\beta_3 = -0,385$ menunjukkan tanda negatif, hal tersebut dapat diartikan apabila semakin tinggi komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, maka akan mengurangi perilaku *cyberloafing* sebagai sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya dan merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 8 hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,050. Nilai tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan kata lain H_a diterima, maka semua variabel independen (beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi) berpengaruh terhadap variabel dependen (perilaku *cyberloafing*), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data sampel suatu penelitian telah *fit* dengan model regresi yang diajukan dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya (uji statistik t).

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variansi variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *R square* adalah 0,760 yang artinya sebesar 76% variansi dari semua variabel independen (beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi) dapat menerangkan variabel dependen (perilaku *cyberloafing*), sedangkan sisanya sebesar 24% diterangkan variabel independen lain yang tidak dimasukkan model penelitian.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada Tabel 8 menunjukkan :

1. Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,250 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan karena nilai koefisien regresi positif dan nilai signifikansi dibawah 0,050. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* **DITERIMA**.
2. Variabel *burnout* memiliki nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,522 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan karena nilai koefisien regresi positif dan nilai signifikansi dibawah 0,050. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* **DITERIMA**.
3. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,385 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan karena nilai koefisien regresi negatif dan nilai signifikansi dibawah 0,050. Dengan demikian hipotesis yang

menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* **DITERIMA**.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal itu berarti semakin tinggi beban kerja sebagai salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja, maka akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* sebagai sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya dan merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja.

Teori konservasi sumber daya mendorong motivasi individu untuk memperoleh, mempertahankan, melindungi, dan mengembangkan sumber daya yang dianggap penting bagi perusahaan. Berkaitan dengan teori konservasi sumber daya, pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *cyberloafing* dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan memotivasi karyawan untuk melakukan tindakan *cyberloafing* sehingga kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan akan semakin berkurang. Teori pertukaran sosial adalah teori mempelajari pertukaran sosial yang terjadi dalam hubungan. Kontribusi seseorang dalam suatu hubungan, dimana hubungan tersebut dapat mempengaruhi kontribusi orang lain. Berkaitan dengan teori pertukaran sosial, pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *cyberloafing* dapat dijelaskan bahwa perusahaan melakukan pertukaran beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan fasilitas yang diberikan agar dapat berkontribusi pada perusahaan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka akan meningkatkan peluang karyawan melakukan pemanfaatan yang tidak tepat yaitu dengan melakukan tindakan *cyberloafing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azzahra dan Romadhani (2020) dan Ahmad, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa peran yang berlebihan, baik kelebihan secara kuantitatif maupun kualitatif, akan menyebabkan kejenuhan dan stress akibat beban kerja, serta merasa kemampuan yang ada didalam diri tidak bisa memecahkan tuntutan tugas yang menyebabkan kelelahan. Kelebihan beban kerja pada karyawan terjadi ketika jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuan dengan yang dimiliki karyawan. Adanya beban kerja yang berlebihan yang dimiliki oleh karyawan maka perilaku *cyberloafing* karyawan akan mengalami peningkatan. Tentunya karyawan akan berusaha untuk mengalihkan beban kerja yang berlebihan dengan cara yang melakukan *cyberloafing* untuk menghindari stres dalam bekerja.

Selain itu, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa pada variabel beban kerja, banyak karyawan yang tidak setuju dengan mengerjakan pekerjaan tidak penuh semangat; tanggung jawab tidak sesuai kemampuan; jam bekerja dan istirahat tidak sesuai kesepakatan; jadwal pergantian shift tidak sesuai ketentuan; tugas yang diberikan tidak sesuai keahlian; perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan; dan perusahaan tidak memberikan motivasi dan kepercayaan dalam bekerja. Sedangkan pada variabel perilaku *cyberloafing*, banyak karyawan yang tidak setuju jika pada jam kerja menggunakan fasilitas internet untuk mengakses media sosial (Whatsapp / Facebook / Instagram / lainnya) pada jam kerja; untuk belanja online; untuk bermain game online; untuk melihat video / film secara online; untuk mengakses konten yang bersifat pribadi; dan untuk berbagi informasi yang bersifat pribadi. Hal itu mengindikasikan semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk berperilaku *cyberloafing*. Oleh karena itu, hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *burnout* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal itu berarti semakin tinggi *burnout* sebagai kondisi individu yang mengalami kelelahan fisik, sinisme, kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dan kelelahan emosional yang terjadi karena rasa tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, maka akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* sebagai sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya dan merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja.

Teori konservasi sumber daya mendorong motivasi individu untuk memperoleh, mempertahankan, melindungi, dan mengembangkan sumber daya yang dianggap penting bagi perusahaan. Berkaitan dengan teori konservasi sumber daya, pengaruh positif dan signifikan *burnout* terhadap *cyberloafing* dapat dijelaskan bahwa karyawan yang merasakan *burnout* semakin rendah dalam pekerjaannya akan mengurangi peluang karyawan melakukan tindakan *cyberloafing* yang berarti perusahaan mampu mengelola sumber daya yang dimiliki. Teori pertukaran sosial adalah teori mempelajari pertukaran sosial yang terjadi dalam hubungan. Kontribusi seseorang dalam suatu hubungan, dimana hubungan tersebut dapat mempengaruhi kontribusi orang lain. Berkaitan dengan teori pertukaran sosial, pengaruh positif dan signifikan *burnout* terhadap *cyberloafing* dapat dijelaskan bahwa pertukaran yang terjadi pada karyawan karena semakin rendah *burnout* yang dirasakan karyawan akan mendorong karyawan untuk menghindari tindakan *cyberloafing* dengan memanfaatkan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyan dan Ermawati (2020) dan Hardiani, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* karyawan memberikan peran penting dalam pilihan karyawan untuk menunjukkan perilaku *cyberloafing*. Ketika tingkat burnout yang dirasakan karyawan semakin tinggi, maka kemungkinan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan akan semakin meningkat karena untuk mengalihkan tingkat *burnout* yang dialami karyawan. Adanya *burnout* yang diperkuat oleh keahlian dalam menggunakan internet akan semakin meningkatkan perilaku *cyberloafing* karyawan. Perilaku *cyberloafing* melanggar peraturan organisasi karena tujuan dari adanya internet yang disediakan organisasi adalah untuk mendukung kelancaran pekerjaan, bukan untuk kepentingan pribadi terutama dilakukan pada saat jam kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa pada variabel *burnout*, banyak karyawan yang tidak setuju dengan mengalami susah tidur / sakit kepala / kurang nafsu makan / merasakan anggota badan yang sakit selama bekerja; mengalami depresi / mudah marah / cepat tersinggung selama bekerja; bersikap sinis terhadap orang lain / cenderung merugikan diri sendiri / pekerjaan / organisasi selama bekerja; tidak pernah puas dengan hasil kerja diri sendiri selama bekerja; dan menjauh dari lingkungan sosial / apatis / tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitar selama bekerja. Sedangkan pada variabel perilaku *cyberloafing*, banyak karyawan yang tidak setuju jika pada jam kerja menggunakan fasilitas internet untuk mengakses media sosial (Whatsapp / Facebook / Instagram / lainnya) pada jam kerja; untuk belanja online; untuk bermain game online; untuk melihat video / film secara online; untuk mengakses konten yang bersifat pribadi; dan untuk berbagi informasi yang bersifat pribadi. Hal itu mengindikasikan semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk berperilaku *cyberloafing*. Oleh karena itu, hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang menyatakan bahwa *burnout* pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai

dengan hipotesis yang diajukan. Hal itu berarti semakin tinggi komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, maka akan mengurangi perilaku *cyberloafing* sebagai sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya dan merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja.

Teori konservasi sumber daya mendorong motivasi individu untuk memperoleh, mempertahankan, melindungi, dan mengembangkan sumber daya yang dianggap penting bagi perusahaan. Berkaitan dengan teori konservasi sumber daya, pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *cyberloafing* dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menghindari tindakan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu *cyberloafing* yang berarti perusahaan dapat memberikan dorongan positif pada sumber daya yang dimiliki. Teori pertukaran sosial adalah teori mempelajari pertukaran sosial yang terjadi dalam hubungan. Kontribusi seseorang dalam suatu hubungan, dimana hubungan tersebut dapat mempengaruhi kontribusi orang lain. Berkaitan dengan teori pertukaran sosial, pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *cyberloafing* dapat dijelaskan bahwa karyawan akan melakukan pertukaran komitmen yang dimiliki untuk organisasi atau perusahaannya dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dengan tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan yaitu *cyberloafing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2017) dan Putra dan Nurtjahjanti (2019) yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan dapat memberikan hasil yang baik pada pekerjaannya. Komitmen berguna untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja dari individu dalam organisasinya. Secara sadar individu akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasi dan lebih enggan untuk melakukan tindakan menyimpang. Individu yang bekerja keras akan memiliki sedikit waktu untuk melakukan hal yang tidak berhubungan pekerjaan, seperti *cyberloafing*. Adanya faktor individu yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing* pada seseorang. Karyawan yang bekerja dengan keinginan dari dalam dirinya (*conscientiousness*) yang tinggi akan lebih sedikit melakukan perilaku menyimpang dalam bekerja. Karyawan dengan komitmen berorganisasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dan tidak memiliki waktu untuk melakukan perilaku menyimpang atau dalam hal ini yaitu *cyberloafing*.

Selain itu, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa pada variabel komitmen organisasi, banyak karyawan yang setuju dengan mau berkorban demi kebaikan perusahaan; menganggap perusahaan adalah tempat bekerja terbaik; percaya prospek perusahaan baik; dan merasa bangga bekerja di perusahaan. Sedangkan pada variabel perilaku *cyberloafing*, banyak karyawan yang tidak setuju jika pada jam kerja menggunakan fasilitas internet untuk mengakses media sosial (Whatsapp / Facebook / Instagram / lainnya) pada jam kerja; untuk belanja online; untuk bermain game online; untuk melihat video / film secara online; untuk mengakses konten yang bersifat pribadi; dan untuk berbagi informasi yang bersifat pribadi. Hal itu mengindikasikan semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan pada organisasi, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk berperilaku *cyberloafing*. Oleh karena itu, hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*. Objek dalam penelitian ini adalah PT.

ABC di Kabupaten Kendal dan yang menjadi responden adalah sebanyak 94 karyawan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
2. *Burnout* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
3. Komitmen organisasi secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak dilakukan pendampingan terhadap responden dalam pengisian kuesioner sehingga ada kemungkinan hasil pengisian kuesioner kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah dapat dilakukan pendampingan terhadap responden ketika melakukan pengisian kuesioner oleh responden sehingga hasil kuesioner yang didapatkan mampu untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Saran yang dapat diberikan pada PT. ABC di Kabupaten Kendal adalah agar dapat mempertimbangkan :

1. Variabel beban kerja karena berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Perusahaan khususnya atasan diharapkan dapat memberikan arahan dan koordinasi yang baik agar volume pekerjaan dan waktu untuk menyelesaikan yang sesuai dengan kapasitas karyawan sehingga kegiatan operasional perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.
2. Variabel *burnout* karena berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Perusahaan khususnya atasan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja (fisik dan non fisik) yang nyaman bagi karyawan agar karyawan yang bekerja tidak mengalami kelelahan fisik dan mental ketika melakukan pekerjaan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.
3. Variabel komitmen organisasi karena berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kejelasan mengenai jenjang karir, meningkatkan kompensasi, dan memberikan sistem apresiasi bagi karyawan yang memiliki kinerja baik agar karyawan termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan.

Referensi :

- Ahmad, K., Parawansa, Dian A.S., dan Jusni (2019), Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict Dan Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyberloafing Pada Biro Akademik Dan Umum Universitas Sulawesi Barat, *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, Volume 1, No 1, Februari 2019.
- Ardilasari, Noratika dan Firmanto, Ari (2017), Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 05, No.01, Januari 2017, ISSN: 2301-8267.
- Azizah, Siti Nur (2019), Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja, *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol.18, No.01, Bulan Juli 2019.

- Azzahra, Muthi'ah dan Romadhani, Rahmatika Kurnia (2020), Antecedent Cyberloafing pada Karyawan Perusahaan Start-up, *Acta Psychologia*, Volume 2, Nomor 2, 2020, Halaman 173-182, Available online at : <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>.
- Dewinda, Herio Rizki, Rafli, Syarifatul Hidni, dan Okfrima, Ria (2021), Hubungan antara Job Characteristic dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Tenaga Kependidikan Biro Akademik dan Kemahasiswaan di Universitas Andalas, *Psyche 165 Journal*, Terakreditasi Sinta 5, Vol. 14, No.1, Januari 2021, ISSN: 2088-5326, E-ISSN : 2502-8766.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Indoprint.
- Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hardiani, Wenefrida A.A., Rahardja, Eddy, dan Yuniawan, Ahyar (2017), Effect Of Role Conflict And Role Overload To Burnout And Its Impact On Cyberloafing (Study On PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi), *Jurnal Bisnis STRATEGI*, Vol. 26, No. 2, Desember 2017, Halaman 89 - 99, P-ISSN : 1410-1246, E-ISSN : 2580-1171.
- Hardiani, Wenefrida Ardhian Ayu (2020), Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi), *Jurnal Visi Manajemen*, Vol 5, No 1, 2020, Hal : 651-668.
- Hidayat, Rahmat dan Sureskiarti, Enok (2020), Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout) Kerjapada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda 2019, *Borneo Student Research*, Vol. 1, No. 3, 2020, E-ISSN: 2721-5727.
- Juniati, Fifiana Siska (2018), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Sinar Sosro KPB Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 6 Nomor 3 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Karauwan, Raynald (2015), Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan, *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.3, Sept. 2015, Hal. 1196-1207, ISSN 2303-11.
- Kusumawati, Putu Meliantha dan Dewi, I Gusti Ayu Manuati (2021), Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung, *E-Jurnal Manajemen*, Volume 10, Nomor 3, Tahun 2021 : 209-228, ISSN : 2302-8912, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i03.p01>.
- Lim, Pang Kiam, Koay, Kian Yeik, dan Chong, Wei Ying (2020), The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated mediation examination, *Emerald Publishing Limited*, DOI : <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>, <https://www.emerald.com/insight/1066-2243.htm>.
- Mahendrawan, I Gede, dan Ayu Desi Indrawati. (2015), Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4 No.11, Hal: 3936-3961, ISSN: 2302-8912.
- Nydia, Nanny dan Pareke, Fahrudin J. (2019), Dinamika Peran Dan Cyberloafing, *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 14, No. 2, Hal : 139-147.

- Putra, Egy Yolando dan Nurtjahjanti, Harlina (2019), Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Cyberloafing Pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, *Jurnal Empati*, Volume 8, Nomor 2, Agustus 2019, Halaman 147-152.
- Rahayuningsih, Tri (2017), Perilaku Cyberloafing Ditinjau dari Kecerdasan Adversitas dan Komitmen Kerja, *PSYCHOPOLYTAN (Jurnal Psikologi)*, Vol. 1, No. 1, Agustus 2017.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sulistyan, Riza Bahtiar dan Ermawati, Emmy (2020), *Perilaku Cyberloafing Di Kalangan Pegawai*, Lumajang : Widya Gama Press, Penerbit : STIE Widya Gama.
- Suliyanto. (2009), *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Syamsu, Nadya Nandavati, dkk. (2019), Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 5, No. 1, Maret 2019.
- Tanjung, Hasrudy dan Rachmalia, Nesya Yona (2019), Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah, *Prosiding The 5th Seminar Nasional dan Call for Paper-2019*, ISBN : 978-602-6988-71-3, "Kebaruan dan Kode Etik Penelitian".
- Wahyuni, Rika, Irfani, Hadi, dan Mariana, Rina (2020), Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi, *Psyche 165 Journal*, Vol. 13, No. 02, Juni 2020, ISSN: 2088-5326, E-ISSN: 2502-8766.