

**PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI PT. PELINDO MULTI
TERMINAL BELAWAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : DESWITA SAFITRI
NPM : 2105160141
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 25 Juli 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DESWITA SAFITRI
NPM : 2105150141
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PEMALOKAN DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENSI DI PT. PINDO MULTI TERMINAL BELAWAN

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

JASMAN SARIFUDIN, S.E., M.M.

KONI ASTUTI, S.E., M.M.

Pembimbing

Prof. Dr. Ir. Hj. R. SANDRINA, M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E, M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : DESWITA SAFITRI
N.P.M : 2105160141
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. PELINDO MULTI TERMINAL BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Juli 2025

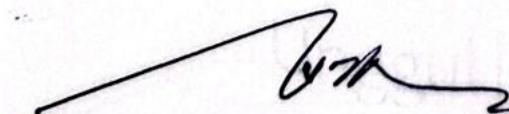
Pembimbing Tugas Akhir



(Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

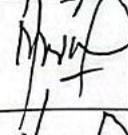
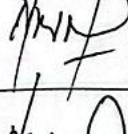
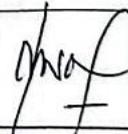


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

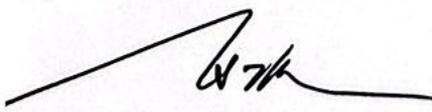
(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Deswita Safitri
 NPM : 2105160141
 Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh *Cyberloafing* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1-3	<ul style="list-style-type: none"> Perbaikan pernyataan \rightarrow Angket penelitian sesuai indikator Perjelas tentang lokasi/tempat penelitian Perbaikan pernyataan \rightarrow dlm angket 	8 Mei 2025 20/5-2025	
Bab 2-4	<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki hasil penelitian terutama yang terburuk Buat penjelasan dari setiap hasil (tabel indikator variabel) Urutkan tabel \rightarrow hasil penelitian berdasarkan urutan variabel 	12/6-2025	
Bab 4	<ul style="list-style-type: none"> Subbab Pembahasan agar diperhatikan mulai dari Hasil penelitian dan hasil penelitian tersebut (sejalan atau tidak) 	8/7-2025	
Bab 5	<ul style="list-style-type: none"> Kesimpulan agar dibuat sesuai dgn Hasil (Bab 4) Saran agar disesuaikan dgn setiap butir kesimpulan 	15/7-2025	
Bab 5	suara diperbaiki		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace maju sedang meja hijau	16/7-2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Juli 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Deswita Safitri
NPM : 2105160141
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh *Cyberloafing* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Deswita Safitri

ABSTRAK

PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. PELINDO MULTI TERMINAL BELAWAN

DESWITA SAFITRI

2105160141

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan Variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.412 dan P-Value $0.002 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan. Variabel *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.464 dan P-Value $0.003 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan. Variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.359 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan. Variabel *work-life balance* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.499 dan P-Value $0.002 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan. Variabel produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.314 dan P-Value $0.014 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan. Produktivitas kerja memediasi *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.146 dengan P-Value $0.046 < 0.05$. Produktivitas kerja memediasi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.157 dengan P-Value $0.032 < 0.05$.

Kata Kunci: *Cyberloafing*, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF CYBERLOAFING AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK PRODUCTIVITY AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT PELINDO 1 BELAWAN

DESWITA SAFITRI

2105160141

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

The purpose of this study was to determine the effect of cyberloafing and work life balance on employee performance with work productivity as an Intervening Variable at PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. Both directly and indirectly. This study uses a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial least square - structural equation model (PLSSEM) which aims to conduct path analysis with latent variables. The results of the study indicate that the cyberloafing variable on employee performance has a path coefficient value of 0.412 and a P-Value of $0.002 < 0.05$, meaning it is influential and significant. The cyberloafing variable on work productivity has a path coefficient value of 0.464 and a P-Value of $0.003 < 0.05$, meaning it is influential and significant. The work-life balance variable on employee performance has a path coefficient value of 0.359 and a P-Value of $0.000 < 0.05$, meaning it is influential and significant. The work-life balance variable on work productivity has a path coefficient value of 0.499 and a P-Value of $0.002 < 0.05$, meaning it is influential and significant. The work productivity variable on employee performance has a path coefficient value of 0.314 and a P-Value of $0.014 < 0.05$, meaning it is influential and significant. Work productivity mediates cyberloafing on employee performance with a value of 0.146 with a P-Value of $0.046 < 0.05$. Work productivity mediates work-life balance on employee performance with a value of 0.157 with a P-Value of $0.032 < 0.05$.

Keywords: Cyberloafing, Work Life Balance, Employee Performance, Work Productivity.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh *Cyberloafing* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada cinta pertama saya, Bapak Adi Krisno sosok yang sangat saya cintai di dunia ini, sosok yang sangat menginspirasi dan selalu ngesupport penulis, terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis hingga saat ini, terima kasih atas segala usaha dan doa yang tulus kepada penulis. Sehingga penulis semangat dalam perkuliahan hingga mengerjakan penelitian tugas akhir. Dan Ibu saya Almh. Juli Fitriani, Yang sempat menemani saya dalam masa perkuliahan hingga pertengahan tugas akhir, beliau yang selalu ingin melihat saya sarjana namun tidak sempat melihat. Banyak hal yang menyakitkan saya lalui tanpa sosok ibu, babak belur dihajar kenyataan yang terkadang tidak sejalan dengan kenyataan. Rasa rindu yang sering kali membuat saya jatuh tertampar realita, tapi itu tidak mengurangi rasa bangga dan terima kasih atas

kehidupan yang ibu berikan dan terima kasih atas segala nasehat dan doa-doa mu dalam setiap langkahku. Maka dari itu tulisan ini saya persembahkan untuk malaikat pelindung di surga.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah banyak membantu memberikan masukan dan saran kepada penulis selama ini. Terimakasih atas segala arahan dan bimbingannya dan selalu meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukannya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga Allah SWT memberikan jutaan kebaikan dunia dan akhirat. Aamiin.
8. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M . selaku dosen penasehat Akademik yang telah membantu penulis selama mengikuti perkuliahan.

9. Bapak/Ibu Dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara selaku staf pengajar yang banyak membekali penulis dengan berbagai pengetahuan.
10. Kepada Abang saya Fikri Dermawan, laki-laki yang saya cintai setelah ayah saya, beliau yang sempat duduk di bangku perkuliahan namun tidak menyelesaikannya, terima kasih atas segala dukungan, nasehat, serta perhatian yang tiada henti terhadap penulis. Terima kasih sudah terlalu sering memberikan jajan yang berlebihan terhadap penulis agar penulis bisa menyelesaikan kuliahnya dengan baik. Semoga di setiap langkahmu diberikan kemudahan. Dan juga yang tidak kalah pentingnya, Adik saya Bagus Triatmojo yang juga sangat saya cintai, Terima kasih telah mendukung dan menghibur penulis di kala penulis merasa Lelah dalam pengerjaan tugas akhir ini, semoga seluruh urusanmu dipermudah oleh Allah SWT.

Akhirnya penulis mengharapkan tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, Agustus 2025

Penulis,

DESWITA SAFITRI
2105160141

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Uraian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.1.2 <i>Cyberloafing</i>	19
2.1.2.1 Pengertian <i>Cyberloafing</i>	19
2.1.2.2 Dampak <i>Cyberloafing</i>	20
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i>	21
2.1.2.4 Indikator <i>Cyberloafing</i>	22
2.1.3 <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.3.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat <i>Work Life Balance</i>	26
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	26
2.1.3.4 Indikator <i>Work Life Balance</i>	28
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	29

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja	29
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Produktivitas Kerja.....	30
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	31
2.1.2.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	33
2.2.2 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Produktivitas Kerja	35
2.2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.2.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja.....	37
2.2.5 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2.6 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja	38
2.2.7 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja	39
2.3 Hipotesis.....	41
BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Definisi Operasional Variabel	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.3.1 Tempat Penelitian.....	44
3.3.2 Waktu Penelitian	44
3.4 Populasi dan Sampel	45
3.4.1 Populasi.....	45
3.4.2 Sampel.....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data	48
3.6.1 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS).....	48
3.6.2 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	49
3.6.2.1 <i>Construct reliability and validity</i>	49
3.6.2.2 <i>Discriminant Validity</i>	49
3.6.3 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	50
3.6.3.1 <i>R-Square</i>	50
3.6.3.2 <i>F-Square</i>	50
3.6.3.3 Pengujian Hipotesis.....	51

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	53
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
4.1.3.2 Variabel <i>Cyberloafing</i> (X1).....	60
4.1.3.2 Variabel <i>Work Life Balance</i> (X2)	62
4.1.3.3 Variabel Produktivitas Kerja (Z)	64
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	67
4.2.1.1 <i>Construct Reliability and Validity</i>	67
4.2.2 Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysisist (Inner Model)</i> . 73	
4.2.2.1 <i>R- Square</i>	73
4.2.2.2 <i>F-Square</i>	74
4.2.2.3 <i>Dirrect Effect</i>	76
4.2.2.4 <i>Indirrect Effect</i>	78
4.3 Pembahasan.....	79
4.3.2 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Produktivitas Kerja	80
4.3.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
4.3.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja.....	82
4.3.5 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.3.6 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja	83
4.3.7 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja	84
BAB V PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	86
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset Kinerja Karyawan PT Pelindo 1 Belawan	3
Tabel 1.2 Pra Riset Hasil Pra Survey Cyberloafing PT Pelindo 1 Belawan	4
Tabel 1.3 Pra Riset Work Life Balance PT Pelindo 1 Belawan.....	4
Tabel 1.4 Pra Riset Produktivitas kerja PT Pelindo 1 Belawan	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian.....	43
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	45
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Z)	58
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel <i>Cyberloafing</i> (X1)	61
Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel <i>Work Life Balance</i> (X2)	63
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i> Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.10 <i>Convergent Validity Cyberloafing</i> (X1).....	67
Tabel 4.11 <i>Convergent Validity Work Life Balance</i> (X2).....	67
Tabel 4.12 <i>Convergent Validity</i> Produktivitas Kerja (Z)	68
Tabel 4.13 Hasil <i>Composite Reliability</i>	69
Tabel 4.14 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	70
Tabel 4.15 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	71
Tabel 4.16 <i>R-Square</i>	72
Tabel 4.17 <i>F-Square</i>	74
Tabel 4.18 <i>Dirrect Effect</i>	76
Tabel 4.19 <i>Indirrect Effect</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar 2.2 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Produktivitas	36
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	37
Gambar 2.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja	38
Gambar 2.5 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
Gambar 2.6 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja	39
Gambar 2.7 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja	40
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	66
Gambar 4.2 Hasil Setelah <i>Bootstrapping</i>	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Ary et al., 2019).

Suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kinerja karyawan (Asbari et al., 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat

menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Erwin & Suhardi, 2020).

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan (Farisi et al., 2020). Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Prayogi et al., 2019).

Cyberloafing merupakan tindakan karyawan yang disengaja dengan penggunaan akses internet milik perusahaan untuk hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. *Cyberloafing* merujuk pada penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja, yang sering kali dianggap mengganggu produktivitas. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa aktivitas ini juga dapat memberikan efek positif, seperti mengurangi stres dan meningkatkan fokus kerja (Adhana & Herwanto, 2021).

Work life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya kinerja (Gaol et al., 2023).

PT. Pelindo Multi Terminal Belawan, bagian dari subholding PT Pelindo, berperan penting dalam mendukung sektor logistik di Sumatera Utara, khususnya untuk komoditas kelapa sawit dan produk turunannya. Pelabuhan Belawan

mengelola empat terminal utama yaitu Terminal Curah Cair untuk CPO dan turunannya dengan kapasitas hingga 6 juta ton per tahun. Terminal Food and Feed untuk kargo curah kering hingga 1 juta ton; Terminal Curah Kering untuk bungkil (PKE) sekitar 800 ribu ton, serta Terminal Curah Kering untuk batubara, batu split, pasir, dan tanah liat dengan kapasitas 700–800 ribu ton. SPMT Belawan juga melayani distribusi pupuk curah sekitar 600–700 ribu ton per tahun. Untuk meningkatkan efisiensi, telah diterapkan sistem digitalisasi PTOS-M (*Pelindo Terminal Operating System – Multipurpose*) dan modernisasi fasilitas serta peralatan, guna menjadikan SPMT Belawan sebagai terminal multipurpose yang modern dan kompetitif. Namun, dalam operasionalnya, PT. Pelindo Multi Terminal Belawan menghadapi beberapa tantangan terkait kinerja karyawan, termasuk masalah *cyberloafing*, *work-life balance*, dan produktivitas kerja yang belum optimal. Permasalahan ini terlihat dari data penilaian karyawan yang menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan penulis pada Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan, dimana hasil pra risetnya sebagai berikut:

Tabel 1.1

Pra Riset Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu dapat menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan kepada saya.	14	6
2	Hasill Kerja saya selalu mempunyai kualitas yang baik.	10	10
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	17	3

Sumber : Data Primer Kuisisioner (2024)

Fenomena masalah tentang kinerja karyawan ditemukan masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikan sejumlah tugas yang di berikan

kepadanya, hasil kerjanya belum mempunyai kualitas yang baik, dan belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tanpa umpan balik yang jelas dan konstruktif dari atasan atau rekan kerja, karyawan merasa bingung apakah pekerjaan mereka sudah memenuhi standar atau tidak.

Tabel 1.2

Pra Riset Hasil Pra Survey *Cyberloafing* PT. Pelindo Multi Terminal Belawan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya tidak pernah menggunakan internet kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja.	7	13
2	Saya tidak pernah main game atau nonton film selama jam kerja.	9	11

Sumber : Data Primer Kuisisioner (2024)

Fenomena masalah tentang *Cyberloafing* diatas, Terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang menggunakan internet kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja dan karyawan yang bermain game atau nonton film selama jam kerja. Jika pengawasan terhadap penggunaan internet di kantor tidak ketat, karyawan bisa merasa bahwa mereka dapat menggunakan internet untuk keperluan pribadi tanpa takut terkena konsekuensi. Ketika karyawan merasa stres atau kelelahan di tempat kerja, rutinitas yang membosankan, mereka mungkin menggunakan internet untuk mengisi waktu luang dengan kegiatan pribadi.

Tabel 1.3

Pra Riset *Work Life Balance* PT. Pelindo Multi Terminal Belawan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya tidak pernah terlambat kerja akibat masalah pribadi.	16	4
2	Saya tidak pernah terganggu melaksanakan tugas karena ada masalah keluarga.	15	5

Sumber : Data Primer Kuisisioner (2024)

Fenomena masalah tentang *work life balance* terdapat masih terdapat karyawan yg terlambat kerja akibat masalah pribadi dan pernah terganggu

melaksanakan tugas karena ada masalah keluarga. Keterlambatan karyawan bisa mengganggu alur kerja tim, terutama jika pekerjaan mereka bergantung pada kontribusi orang lain. Ini dapat memperlambat proyek atau tugas yang perlu diselesaikan tepat waktu. Jika keterlambatan berlangsung terus-menerus dan melibatkan banyak karyawan, ini bisa mengganggu pencapaian target perusahaan. Proyek yang tertunda atau jadwal yang meleset dapat mempengaruhi hasil akhir perusahaan.

Tabel 1.4

Pra Riset Produktivitas kerja PT. Pelindo Multi Terminal Belawan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu dapat mencapai target pekerjaan.	8	12
2	Saya selalu melakukan efisiensi dalam menyelesaikan tugas	14	6

Sumber : Data Primer Kuisisioner (2024)

Dari Tabel 1.4 diatas, terlihat masih terdapat karyawan yang tidak mencapai target pekerjaannya, seperti karyawan yang tidak cukup terlatih atau tidak memiliki keterampilan yang diperlukan mungkin kesulitan mencapai target dan juga terdapat karyawan yang masih belum efisiensi dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat menurunkan kinerja Perusahaan secara keseluruhan dan juga mempengaruhi moral karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Cyberloafing* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan belum optimal, terlihat dari karyawan yang belum dapat menyelesaikan sejumlah tugas yang di berikan kepadanya, hasil kerjanya belum mempunyai kualitas yang baik, dan belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. *Cyberloafing* di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan masih terjadi, terlihat dari karyawan yang menggunakan internet kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja dan karyawan yang bermain game atau nonton film selama jam kerja.
3. *Work life balance* di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan masih terjadi, terlihat dari masih terdapat karyawan yg terlambat kerja akibat masalah pribadi dan pernah terganggu melaksanakan tugas karena ada masalah keluarga.
4. Produktivitas kerja di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan belum cukup optimal, terlihat dari masih terdapat karyawan yang tidak mencapai target pekerjaannya dan juga terdapat karyawan yg masih belum efisiensi dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat menurunkan kinerja Perusahaan secara keseluruhan dan juga mempengaruhi moral karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, tetapi dalam penelitian ini dibatasi hanya pada faktor *Cyberloafing*, *Work Life Balance* dan Produktivitas yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang dikemukakan penulis, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah ada pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan?
2. Apakah ada Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan?
3. Apakah ada pengaruh *Cyberloafing* terhadap produktivitas kerja PT. Pelindo Multi Terminal Belawan?
4. Apakah ada pengaruh *work-life* balance terhadap produktivitas kerja PT. Pelindo Multi Terminal Belawan?
5. Apakah ada pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan?
6. Apakah ada pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawandengan produktivitas sebagai variable intervening?
7. Apakah ada Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Belawan dengan produktivitas sebagai variable intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari uraian yang penulis kemukakan diatas maka tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja dengan produktivitas sebagai variable intervening peran produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai *Cyberloafing*, *work-life balance*, produktivitas kerja, dan kinerja karyawan, serta hubungan antarvariabel tersebut.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, seperti dengan meminimalkan *Cyberloafing* dan mendorong keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi pengelola sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan asil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Kinerja karyawan sering kali diukur berdasarkan hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu. Ini mencakup kuantitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan) dan kualitas (standar yang dicapai) dari hasil tersebut. Karyawan yang mampu memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan dianggap memiliki kinerja yang baik (Lestari, 2023).

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Silaen et al., 2021).

Selain itu, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai,dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memasttikan bahwa proses-proses

keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Kasmir, 2018).

Kinerja (*performance*) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Sukmara, 2023). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Hamali, 2018).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menurut (Kasmir, 2018) merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Manfaat dari penilaian kinerja menurut (Hamali, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaian ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2. Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan Pengembangan

Karir Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

6. Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7. Definisi Proses Karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif

9. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

Penilaian kinerja yang jelas dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan usaha mereka. Kinerja yang baik bisa dihargai dengan bonus, promosi, atau pengakuan lainnya.

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Hamali, 2018).

Sedangkan menurut (Kasmir, 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang

bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Karyawan yang produktif dan berkualitas membantu perusahaan berkembang dan berkompetisi di pasar. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Santosa, 2019) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja kerja seseorang.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Semakin banyak beban kerja yang diemban oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja bagi karyawan.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan didalam kehidupan kerja sehari-hari.

Sedangkan menurut (Hamali, 2019) yaitu :

1. Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang di pelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi panadai atau ahli dibidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
2. Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal.
3. Rancangan kerja, adalah bagian dari proses sedain pekerjaan (job desain) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
4. Motivasi kerja, adalah kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.
5. Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.
6. Motivasi, adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
7. Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
8. Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

9. Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

Dengan menilai kinerja karyawan, organisasi dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan. Hal ini memungkinkan pengembangan individu melalui pelatihan, pengembangan karier, dan perencanaan suksesi yang tepat.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Adapun indikator kinerja menurut (Hamali, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Waktu (jangka waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan biaya

Penekanan biaya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan maksudnya dalma hubungan ini di ukut apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama anantara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Lestari, 2023) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

1. Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
2. Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
3. Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
4. Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
5. Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh sesorang.

6. Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
7. Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dengan efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut (Nurhalizah & Oktiani, 2024) indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Produktivitas

Mengukur output atau hasil yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

Menilai seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan, termasuk ketelitian, akurasi, dan hasil akhir yang memuaskan.

3. Kepatuhan terhadap Deadline

Mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

4. Inisiatif dan Proaktifitas

Mengukur kemampuan karyawan untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan tanpa menunggu instruksi lebih lanjut atau hanya mengikuti arahan.

5. Kerja Sama Tim

Menilai kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, berkolaborasi, dan berkomunikasi dengan baik dalam tim.

Setiap perusahaan dapat memilih indikator kinerja yang paling relevan dengan jenis pekerjaan dan tujuan yang ingin dicapai. Penilaian kinerja yang objektif berdasarkan indikator-indikator tersebut akan membantu perusahaan dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merencanakan pengembangan karyawan secara lebih tepat.

2.1.2 Cyberloafing

2.1.2.1 Pengertian Cyberloafing

Cyberloafing adalah terminologi yang dapat digambarkan sebagai tindakan karyawan yang menggunakan internet untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan atau penggunaan pribadi selama jam kerja mereka sambil berpura-pura melakukan pekerjaan resmi yang disebut juga sebagai *goldbricking* (Adhana & Herwanto, 2021).

Cyberloafing yaitu salah satu perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja yang memakai „status pegawainya“ untuk mengakses internet dan email pada saat jam kerja untuk tujuan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Wenefrida, 2017).

Aktivitas *cyber* (browsing dan email) yang dilakukan di tempat kerja selama waktu kerja merupakan penggunaan waktu yang tidak produktif dan mengurangi karyawan untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan mereka. Studi sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa *cyberloafing* lazim dan merupakan penyebab keprihatinan abadi bagi banyak perusahaan (Afandi, 2018).

Menurut (Herdiati et al., 2015) *Cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet oleh pekerja pada saat jam kerja untuk kepentingan individu secara pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Cyberloafing merupakan kegiatan mengakses surat elektronik maupun internet instansi di luar pekerjaan pada saat jam kerja. *Cyberloafing* terjadi apabila pegawai non-telecommuniting menggunakan jenis komputer (misalnya desktop, ponsel, tabelt) ditempat kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Monica & Maharani, 2020).

Cyberloafing adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan kegiatan pribadi di internet, seperti browsing media sosial, menonton video, berbelanja online, atau kegiatan lainnya yang tidak terkait dengan pekerjaan (Sulistyowati, & Nuraini, 2025).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* adalah penggunaan internet oleh karyawan selama jam kerja untuk keperluan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Ini biasanya mencakup aktivitas seperti mengecek media sosial, membaca berita, atau berkomunikasi melalui email pribadi, yang mengalihkan perhatian karyawan dari tugas profesional mereka.

2.1.2.2 Dampak *Cyberloafing*

Cyberloafing biasanya identik sebagai perilaku negatif yang menyebabkan kehilangan produktivitas dan pendapatan, terlibat dalam periode singkat dalam tugas yang tidak terkait dengan pekerjaan mungkin memiliki efek positif, termasuk

kelelahan dari kebosanan, mengurangi stres, serta meningkatkan kreativitas pegawai (Adhana & Herwanto, 2021).

Beberapa penelitian mengatakan kesempatan untuk menyediakan penggunaan internet secara terpasang pada tempat kerja yang memungkinkan individu untuk menggunakan waktu yang tidak dikonsumsi oleh tuntutan kerja dengan cara yang melengkapi mereka untuk menghadapi tugas masa depan dengan energi dan perspektif yang lebih luas (Afandi, 2018).

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Menurut (Adhana & Herwanto, 2021) terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing*:

1. Faktor individual

Faktor dalam diri individu tersebut antara lain persepsi serta sikap, sifat pribadi yang meliputi loneliness, isolation, self control, harga diri dan 17 locus of control, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan karyawan 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 ini terjadi ketika karyawan memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh

faktor situasional yang memengaruhi perilaku ini. Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan karyawan) dengan atasan.

Menurut (Afandi, 2018) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku cyberloafing, yaitu:

1. Individual, terdiri dari persepsi dan sikap, karakteristik pribadi, kebiasaan dan kecanduan internet, serta demografi.
2. Demografis, seperti status kerja, tempat kerja, pendapatan, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin.
3. Organisasi, terdiri dari batasan penggunaan internet, konsekuensi dukungan kepemimpinan, pandangan rekan kerja.

2.1.2.4 Indikator Cyberloafing

Menurut (Afandi, 2018) indikator cyberloafing terdiri atas dua kategori, yaitu minor dan serious:

1. *Minor cyberloafing*.

Minor cyberloafing, yaitu perilaku pegawai yang menggunakan fasilitas internet kantor yang tidak berhubungan langsung pada pekerjaan. Baik itu mengirim maupun menerima surat elektronik, mengakses halaman olahraga, memperbarui media sosial (seperti facebook, twitter, instagram, dsb), menjual maupun membeli online, serta mengunjungi situs berita seputar dunia artis.

2. *Serious Cyberloafing*

Serious cyberloafing yaitu perilaku pegawai yang menggunakan fasilitas internet kantor yang tergolong serius karena menjurus pada pelanggaran norma dan berkapasitas ilegal dan dapat merusak sistem organisasi.

Menurut (Adhana & Herwanto, 2021) *cyberloafing* terbagi menjadi dua tingkatan yaitu:

1. *Minor Cyberloafing*

Minor cyberloafing merupakan tipe *cyberloafing* dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Minor cyberloafing* terdiri dari penggunaan e-mail atau browsing situs hiburan. Contoh-contoh dari *minor cyberloafing* yaitu mengirim dan menerima e-mail pribadi, mengunjungi situs olah raga, memperbarui status jejaring sosial, serta berbelanja online.

2. *Serious Cyberloafing*

Serious cyberloafing merupakan tipe *cyberloafing* dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Contoh-contoh dari perilaku *serious cyberloafing* adalah Judi Online.

Menurut (Sulistyowati, & Nuraini, 2025) indikator *cyberloafing* antara lain:

1. Sering Mengakses Media Sosial

Karyawan yang sering mengakses akun media sosial seperti Facebook, Instagram, Twitter, atau LinkedIn selama jam kerja adalah salah satu indikator *cyberloafing*. Hal ini mengalihkan perhatian mereka dari tugas pekerjaan.

2. Mengunjungi Situs Web yang Tidak Berhubungan dengan Pekerjaan

Jika seorang karyawan sering mengunjungi situs-situs yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti situs hiburan, berita pribadi, atau belanja online, ini bisa menjadi indikator bahwa mereka sedang melakukan *cyberloafing*.

3. Meningkatnya Penggunaan Email Pribadi

Penggunaan email pribadi untuk berkomunikasi atau mengirim pesan pribadi selama jam kerja juga dapat menjadi indikator *cyberloafing*. Ini sering kali mengalihkan karyawan dari tugas pekerjaan mereka.

4. Menghabiskan Waktu yang Lama di Internet tanpa Tugas yang Jelas

Karyawan yang menghabiskan waktu yang lama online tanpa tujuan pekerjaan yang jelas atau tanpa melakukan tugas yang produktif adalah indikator *cyberloafing*. Hal ini dapat dilihat melalui waktu yang dihabiskan di komputer atau perangkat lainnya.

Jika indikator-indikator ini terlihat pada seorang karyawan, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi atau memberikan pengawasan tambahan terhadap penggunaan internet untuk memastikan bahwa *cyberloafing* tidak mengganggu produktivitas atau tujuan organisasi.

2.1.3 Work Life Balance

2.1.3.1 Pengertian Work Life Balance

Awal mula kata *work life balance* keluar di Inggris pada tahun 1970-an untuk mendeskripsikan seimbangannya kehidupan antara pekerjaan seseorang dengan kehidupan pribadi mereka. *Work life balance* adalah seseorang karyawan yang memiliki kesimbangan antara kehidupan kerja dan pribadinya, seperti pembagian pekerjaan, jam kerja fleksibel, dapat bertanggung jawab dengan kegiatan lain diluar pekerjaannya (Arif et al., 2023).

Work life balance adalah sebagai kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan namun tetap dapat berkomitmen pada kehidupan pribadinya. *Work life balance* adalah bentuk kebijakan dari perusahaan agar

karyawan bebas mengatur waktu antara di tempat kerja dengan waktu untuk mengatur keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dan lain-lain (Gaol et al., 2023).

Work life balance merupakan suatu metode untuk memenuhi kebutuhan karyawan di dalam organisasi maupun kebutuhan psikologisnya, sangat penting bagi karyawan memiliki keahlian dalam mengelola waktu di kedua peran tersebut. Jika kebutuhan serta permintaan karyawan telah terpenuhi, maka dapat dinyatakan karyawan tersebut mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) (Hada et al., 2020).

Work-Life Balance adalah konsep yang menggambarkan keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu untuk kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas lainnya. Menjaga keseimbangan ini penting agar individu tetap sehat secara fisik dan mental, serta tetap produktif baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka (Khoiro & Frianto, 2024).

Work-life balance merujuk pada kondisi di mana seorang individu dapat mengelola waktu dan energinya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini bertujuan agar seseorang tidak merasa terbebani oleh satu aspek (pekerjaan atau kehidupan pribadi) yang dapat merugikan kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Mustikasari & Frianto, 2024).

Work-life balance mencakup kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab profesional tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, seperti waktu untuk keluarga, teman, kesehatan, dan kegiatan rekreasi. Ini adalah upaya untuk menciptakan harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi (Putri & Hadi, 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* mengacu pada usaha perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Perusahaan yang mendukung keseimbangan ini dapat memberikan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel, kerja jarak jauh, atau cuti keluarga.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat *Work Life Balance*

Menurut (Handoko, 2019) Tujuan Dan Manfaat *Work Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. Tujuan *Work Life Balance*

Work Life Balance bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup individu dengan mengurangi stress dan meningkatkan kepuasan hidup (Greenhaus & Allen, 2010). Dan menurut (Eisenberger et al., 1986) *Work life balance* bertujuan dapat meningkatkan produktivitas dengan mengurangi kelelahan dan meningkatkan motivasi.

2. Manfaat *Work Life Balance*

Work Life Balance dapat meningkatkan Kesehatan fisik dan mental dengan mengurangi stress dan meningkatkan waktu istirahat (Demerouti & Bakker, 2013). Dan juga dapat meningkatkan kreativitas dengan mengurangi stress dan meningkatkan waktu istirahat (Amabile, 1988).

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Faktor-Faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai *work life balance*, menurut (Gaol et al., 2023) meliputi hal-hal berikut:

1. Pengaruh peran gender, yaitu peran yang ditugaskan kepada seseorang berdasarkan jenis kelamin, sering kali terdapat dalam sistem pembagian tugas keluarga secara tradisional. Maka dari itu, ketika seseorang terlibat dalam dunia pekerjaan, kondisi ini bisa mendatangkan konflik peran yang kompleks.
2. Fleksibilitas dalam persiapan waktu kerja serta kebijakan kerja dapat membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan antara peran mereka di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

Menurut (Adhana & Herwanto, 2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu :

1. Karakteristik Kepribadian.

Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami positive spillover dibandingkan individu yang memiliki insecure attachment.

2. Karakteristik Keluarga.

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

3. Sikap.

Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

2.1.3.4 Indikator Work Life Balance

Indikator *work life balance* menurut (Gaol et al., 2023) adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan waktu (*time balance*), merujuk pada seberapa banyak waktu yang mampu dialokasikan oleh seseorang, baik untuk pekerjaannya maupun kegiatan di luar pekerjaan.
2. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), mengacu pada seberapa banyak atau sejauh mana keterlibatan psikis serta komitmen seseorang dalam pekerjaannya maupun kegiatan di luar pekerjaan.

Menurut (Handoko, 2019) Indikator-indikator *Work Life Balance* yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Keseimbangan waktu dalam hal ini adalah jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*) Keseimbangan keterlibatan yang dimaksud adalah tingkat keterlibatan psikologis yang sama antara peran dirinya dalam pekerjaan dan perannya dalam kehidupan pribadinya.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*) Keseimbangan kepuasan dalam hal ini merupakan tingkat kepuasan yang sama antara peran dirinya dalam pekerjaan dan perannya dalam kehidupan pribadinya.

Menurut (Putri & Hadi, 2024) indikator *work life balance* yaitu:

1. Jumlah Jam Kerja

Durasi kerja yang terlalu panjang, seperti lembur yang berlebihan atau jam kerja yang tidak fleksibel, bisa menjadi indikator ketidakseimbangan work-life balance.

2. Fleksibilitas Waktu Kerja

Sejauh mana karyawan memiliki kebebasan untuk mengatur jadwal kerjanya, seperti opsi bekerja dari rumah atau jam kerja yang fleksibel.

3. Kualitas Waktu untuk Keluarga dan Aktivitas Pribadi

Seberapa banyak waktu yang dapat dihabiskan karyawan untuk keluarga, teman, dan aktivitas pribadi yang penting bagi mereka.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. (Saleh & Utomo, 2018).

Produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin (Setya, 2018).

Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Sukardi, 2021).

Produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam

suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin (Nandalia et al., 2023). Produktivitas kerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa efisien seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output (hasil kerja) dibandingkan dengan input (sumber daya yang digunakan) dalam suatu periode waktu tertentu (Gaurifa, 2024).

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan (Sari & Imsar, 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa roduktivitas kerja berkaitan langsung dengan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan daya saing perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memiliki tujuan dan manfaat yang sangat penting, baik bagi individu, organisasi, maupun ekonomi secara keseluruhan. Menurut (Sofiyana et al., 2024) ada beberapa tujuan dari produktivitas kerja:

1. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas

Tujuan utama produktivitas kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam setiap aktivitas pekerjaan. Hal ini bertujuan agar lebih banyak hasil yang dicapai dengan waktu dan sumber daya yang lebih sedikit.

2. Meningkatkan Kualitas Hasil Kerja

Produktivitas kerja bukan hanya tentang kuantitas, tetapi juga kualitas.

Meningkatkan produktivitas dapat membantu menghasilkan produk atau layanan dengan kualitas yang lebih baik.

3. Mengurangi Biaya

Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan atau organisasi dapat mengurangi biaya operasional. Pengelolaan waktu dan sumber daya yang lebih baik mengarah pada penghematan biaya.

4. Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi

Setiap organisasi memiliki tujuan tertentu, dan produktivitas yang baik membantu mencapai tujuan tersebut dengan lebih cepat dan efektif.

Sedangkan menurut (Sofiyana et al., 2024) Manfaat Produktivitas Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan Karier: Individu yang memiliki produktivitas tinggi seringkali mendapatkan pengakuan, peluang promosi, atau kenaikan gaji.
2. Kepuasan Kerja: Meningkatnya produktivitas juga dapat memberikan rasa pencapaian, meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.
3. Manajemen Waktu yang Lebih Baik: Meningkatkan produktivitas membantu individu untuk lebih efisien dalam menggunakan waktu, sehingga lebih banyak waktu tersedia untuk kegiatan lain.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Sofiyana et al., 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang nyaman

Apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya

hubungan industrial yang baik dan selalu berkomunikasi yang baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain penerangan ruangan, pendingin, serta kebersihan dan sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Skill atau keterampilan

Karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang bagus maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

Menurut (Nandalia, 2023) Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut:

1. Kata sikap

Kata sikap berasal dari bahasa Latin Aptus, yang berarti “kecocokan” atau “kesesuaian”. Sikap sebagai salah satu variabel dari faktor 18 psikologis yang mempengaruhi perilaku konsumen memiliki keterkaitan yang kuat. Perilaku dapat memperkuat atau memperlemah sikap, sedangkan sikap sendiri dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam memutuskan pilihan produk/jasa.

2. Tingkat keterampilan.

Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktifitas kerja.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi.

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk

meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul. Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.1.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sofiyana et al., 2024) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

Menurut (Nandalia, 2023) indikator-indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Keteladanan Pemimpin

Keteladanan pemimpin adalah perilaku yang terpuji dan disenangi karena sesuai dengan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kemampuan/Skill

Kemampuan adalah suatu kapasitas atau bakat yang diperoleh secara sengaja

atau secara natural yang memungkinkan seseorang individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu dengan sukses.

Menurut (Gaurifa, 2024) indikator - indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Jumlah Output per Jam Kerja

Mengukur jumlah produk, jasa, atau tugas yang dapat diselesaikan dalam satu jam kerja.

2. Kualitas Output

Mengukur sejauh mana hasil kerja memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

3. Pencapaian Target atau Tujuan

Mengukur kemampuan karyawan atau tim dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu.

Indikator-indikator ini membantu organisasi untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan atau tim mereka bekerja secara efisien, produktif, dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang baik untuk individu maupun organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Cyberloafing adalah perilaku penggunaan internet oleh pekerja pada saat jam kerja untuk kepentingan individu secara pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Herdiati et al, 2015) Sedangkan Kinerja karyawan adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Sukmara, 2023).

Cyberloafing merujuk pada aktivitas menggunakan internet atau perangkat digital untuk tujuan pribadi selama jam kerja, seperti berselancar di media sosial, bermain game, berbelanja online, atau menonton video. Aktivitas ini dapat dilakukan di tempat kerja, yang sering kali mengalihkan perhatian karyawan dari tugas pekerjaan yang seharusnya. Pengaruh Negatif yaitu menurunnya Kinerja Karyawan, ketika karyawan menghabiskan waktu untuk kegiatan pribadi di internet, mereka mengurangi waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan.

Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana perilaku ini dikelola. Jika dilakukan secara berlebihan, *cyberloafing* dapat merugikan kinerja. Namun, jika digunakan dengan bijaksana sebagai cara untuk mengurangi stres, memberikan waktu untuk beristirahat, atau memperoleh wawasan baru, itu bisa menjadi hal yang positif. Organisasi perlu menetapkan kebijakan yang jelas mengenai penggunaan internet selama jam kerja, dengan menyeimbangkan antara kebebasan pribadi dan efisiensi kerja. Berdasarkan hasil penelitian Hanum Sulistyowati dan Dewi Nuraini, (2025) menyatakan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan

tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan (Sukardi, 2021)

Cyberloafing juga berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, *Cyberloafing* yang berlebihan dapat merusak produktivitas, menyebabkan gangguan dalam pekerjaan, dan berujung pada penurunan produktivitas. Untuk meminimalisir potensi positif dari *cyberloafing*, Organisasi perlu mendorong karyawan untuk menggunakan internet di tempat kerja guna mendukung pelaksanaan tugas sehingga produktivitas semakin meningkat. Dengan demikian *Cyberloafing* berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian menurut (Nur Arifinn dan Siti Nur Wulan, 2024) menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.



Gambar 2.2

Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Produktivitas Kerja

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance adalah sebagai kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan namun tetap dapat berkomitmen pada kehidupan pribadinya. *Work life balance* adalah bentuk kebijakan dari perusahaan agar karyawan bebas mengatur waktu antara di tempat kerja dengan waktu untuk mengatur keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dan lain-lain (Gaol et al., 2023).

Work-life balance memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, kreativitas, dan kesehatan yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, ketidakseimbangan dalam *work-life balance* bisa menyebabkan kelelahan dan stress, yang dapat menurunkan kinerja. Dalam hal ini Work Life Balance Berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian Rony Susanto (2024) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja

Work-life balance yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus, termotivasi, kreatif, dan memiliki energi lebih untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Di sisi lain, ketidakseimbangan dalam *work-life balance* dapat mengarah pada stress, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian (Saitullah, 2020) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja.



Gambar 2.4

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja

2.2.5 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan output, kualitas kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Namun, produktivitas yang terlalu tinggi tanpa manajemen yang baik dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kualitas pekerjaan, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Rosmaidah dan Suwandi (2023) menyatakan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.5

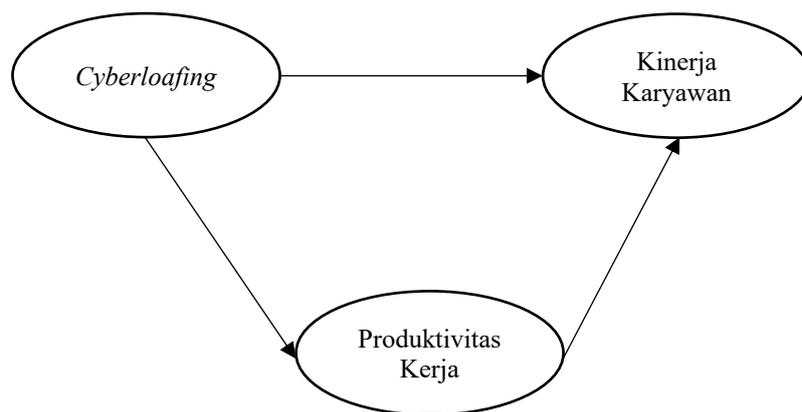
Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.6 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja

Cyberloafing cenderung mengurangi waktu yang digunakan untuk pekerjaan yang produktif. Karyawan yang terlalu sering terlibat dalam kegiatan pribadi di internet akan kehilangan fokus, mengurangi efisiensi, dan menghasilkan lebih sedikit output yang berkualitas. Misalnya, jika seorang karyawan menghabiskan waktu untuk membuka media sosial atau berbelanja online, waktu

yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan terganggu. Hal ini bisa mengarah pada penurunan Kinerja

Jika Produktivitas menurun maka kinerja pun menurun, Hal ini dapat menyebabkan dampak negatif bagi Perusahaan. terutama jika *cyberloafing* dilakukan dalam waktu yang lama atau sering. Berdasarkan hasil penelitian Lim dan Teo (2005) bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui produktivitas kerja.



Gambar 2.6

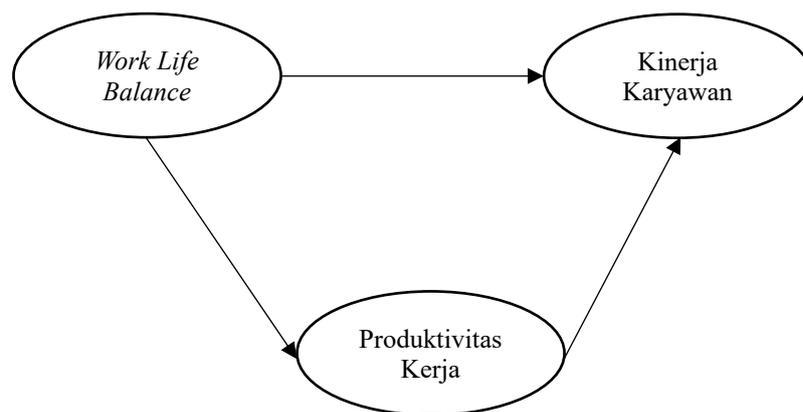
Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja

2.2.7 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja

Karyawan yang kesulitan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami stres yang lebih tinggi, burnout, dan kelelahan mental. Hal ini mengarah pada penurunan energi dan motivasi untuk bekerja, yang akhirnya mengurangi produktivitas mereka. Beban kerja yang berlebihan tanpa adanya waktu untuk beristirahat dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan, keterlambatan, atau bahkan absensi. Perusahaan yang

memahami pentingnya *work-life balance* dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukungnya cenderung memiliki karyawan yang lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih berkomitmen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

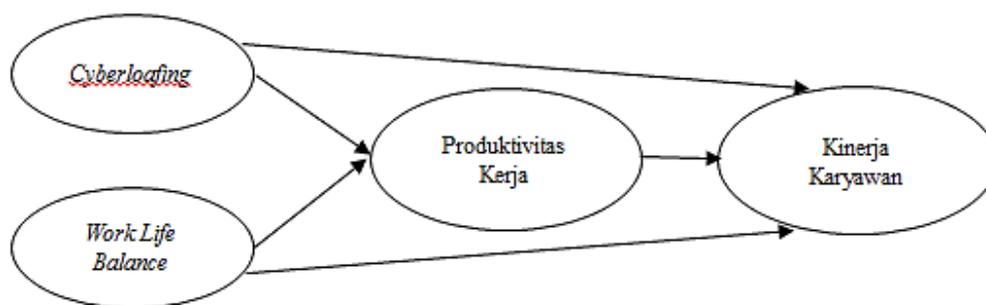
Work-life balance yang baik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja. Ketika karyawan dapat mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik, mereka cenderung lebih sehat, lebih termotivasi, lebih kreatif, dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Ini berujung pada peningkatan kinerja individu dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Pratiwi dan Silvianita (2020) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja.



Gambar 2.7

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambarkerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebasterhadap variable terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual:



Gambar 2.8

Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
2. *Cyberloafing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
3. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
4. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
5. Produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
6. *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

7. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu *Cyberloafing* (X1) dan *Work Life Balance* (X2) sebagai variable bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable terikat dan Produktivitas Kerja (Z) sebagai variable intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi varibel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan (Lestari, 2023).	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumah) 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan (Hamali, 2018).	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12
Produktivitas Kerja (Z)	Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan (Saleh & Utomo, 2018).	1. Kemampuan Untuk Melaksanakan Tugas 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai (Sofiyana et al., 2024).	1-3 4-6
<i>Cyberloafing</i> (X ₁)	<i>Cyberloafing</i> merupakan kegiatan mengakses surat elektronik maupun internet instansi di luar pekerjaan pada saat jam kerja (Adhana & Herwanto, 2021).	1. Minor cyberloafing 2. Serious Cyberloafing (Afandi, 2018)	1-3 4-6
<i>Work life balance</i> (X ₂)	<i>Work life balance</i> adalah sebagai kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan namun tetap dapat berkomitmen pada kehidupan pribadinya (Arif et al., 2023).	1. Keseimbangan waktu (<i>time balance</i>) 2. Keseimbangan keterlibatan (<i>involvement balance</i>) (Gaol et al., 2023)	1-3 4-6

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan beralamat di Jl. Lingkar Pelabuhan No.1 Belawan, Medan 20411, Indonesia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2025 s/d Juli 2025. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Februari 2025				Maret 2025				April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal												■												
6	Revisi Proposal													■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi et al, 2015) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor PT. Pelindo Multi Terminal Belawan yang berjumlah 42 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Juliandi et al., 2015).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Jika populasi lebih besar (>100) maka sampel diambil dengan menggunakan metode rumus slovin, namun jika populasi lebih kecil (<100) maka Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh . Menyatakan bahwa populasi penelitian ini berjumlah 42 orang, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, tetapi sampel keseluruhan berjumlah 42 orang dengan unsur pimpinan. Dalam penelitian ini tidak termasuk pimpinan maka sampel menjadi 41 orang. penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek besar, dapat diambil 10- 15% atau 15-25% atau lebih (Juliandi et al., 2015).

Dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan, maka seluruh karyawan yang ada di kantor PT. Pelindo Multi Terminal Belawan yang berjumlah 41 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua tahap yakni: wawancara dan dokumentasi. Menurut (Juliandi et al., 2015) sebagai berikut:

1. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data dan informasi dengan cara melihat atau menganalisanya dalam bentuk buku, arsip, dokumen, angka tertulis, dan foto dalam bentuk laporan dan informasi.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data atau informasi dengan cara mengamati secara langsung objek atau fenomena yang sedang terjadi. Dalam

observasi, seseorang mengamati dengan seksama berbagai aspek yang relevan, baik secara visual, mendengar, atau merasakan, tergantung pada tujuan observasi tersebut.

3. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu jenis teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh berbagai informasi dari responden atau orang yang diwawancarai mengenai subjek yang diteliti.

4. Angket

Angket dapat berupa pilihan ganda, skala likert, pertanyaan terbuka, atau pernyataan yang harus di isi. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik skala yang dilakukan merupakan Teknik skala likert dirancang untuk menguji Tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai negative dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat tidak setuju (1), Tidak setuju (2), Kurang setuju (3), setuju (4) dan Sangat setuju (5) responden dimibta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Juliandi, 2018). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model

yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect (Juliandi, 2018).

3.6.2 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, *Discriminant validity* (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru

yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

3.6.3.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah *substansial* (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah *moderate* (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.3.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2015) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

1. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang

dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

3. Total Effect

Total *effect* adalah jumlah dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari satu konstruk ke konstruk lainnya. Ini memberikan gambaran komprehensif tentang Total *effect* yang dimiliki suatu variabel independen terhadap variabel dependen, baik langsung maupun tidak langsung. Kriteria yaitu Total *effect* dihitung dengan menggabungkan semua pengaruh yang ada, baik yang langsung maupun yang melalui mediator.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel *cyberloafing* (X1), 6 pernyataan untuk variabel *work life balance* (X2), 6 pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Z), 12 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 41 karyawan yang ada di kantor PT. Pelindo Multi Terminal Belawan dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	23	54%
2	Perempuan	18	44%
	Total	41	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa jenis kelamin responden yaitu laki - laki sebanyak 23 (54%) dan perempuan sebanyak 18 (44%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Dominasi responden laki-laki dapat mencerminkan kondisi lapangan kerja di sektor logistik dan operasional pelabuhan yang umumnya masih didominasi oleh pekerja

pria, terutama pada posisi-posisi teknis dan lapangan. Namun, persentase perempuan yang cukup signifikan juga menunjukkan adanya keterlibatan perempuan dalam berbagai peran di lingkungan kerja perusahaan, baik di bidang administrasi, manajerial, maupun operasional ringan.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	16	39%
2.	Diploma	13	32%
3.	Sarjana	12	29%
	Total	41	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa Pendidikan terakhir responden SMA/SMK sebanyak 16 (39%). Pendidikan terakhir responden Diploma sebanyak 13 (32%) dan Pendidikan terakhir responden Sarjana sebanyak 12 (29%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di perusahaan ini berasal dari jenjang pendidikan menengah, yang kemungkinan besar menempati posisi operasional atau teknis. Sementara itu, lulusan Diploma dan Sarjana juga memiliki proporsi yang cukup besar. Komposisi ini mencerminkan keberagaman latar belakang pendidikan karyawan yang berkontribusi pada pelaksanaan operasional perusahaan secara menyeluruh.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	1-5 Tahun	18	44%
2.	5-10 Tahun	14	34%
3.	>10 Tahun	9	22%
	Total	41	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa lama bekerja responden 1-5 Tahun sebanyak 18 (44%). Lama bekerja responden 5-10 Tahun sebanyak 14 (34%) dan lama bekerja responden >10 Tahun sebanyak 9 (22%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada kelompok dengan masa kerja relatif baru hingga menengah. Hal ini dapat mencerminkan adanya proses regenerasi atau peningkatan kebutuhan tenaga kerja dalam beberapa tahun terakhir. Sementara itu, keberadaan responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun juga menunjukkan bahwa perusahaan memiliki karyawan dengan pengalaman dan loyalitas tinggi, yang berpotensi menjadi aset penting dalam menjaga stabilitas dan transfer pengetahuan di lingkungan kerja. Komposisi ini menunjukkan keseimbangan antara tenaga kerja baru dan berpengalaman dalam mendukung operasional Perusahaan.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-30 Tahun	19	46%
2.	31-40 Tahun	14	34%
3.	>41 Tahun	8	20%
	Total	41	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa Usia responden 20-30 Tahun sebanyak 19 (46%). Usia responden 31-40 Tahun sebanyak 14 (34%) dan Usia responden >41 Tahun sebanyak 8 (20%). Data ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh kelompok usia muda hingga dewasa awal, yang umumnya memiliki tingkat energi, semangat kerja, dan adaptabilitas yang tinggi terhadap perubahan, termasuk dalam penggunaan teknologi dan sistem kerja baru. Kelompok usia 31–40 tahun dan >41 tahun memberikan kontribusi penting

dari sisi pengalaman kerja dan stabilitas operasional. Komposisi usia ini menunjukkan keseimbangan antara tenaga kerja muda yang produktif dan tenaga kerja senior yang berpengalaman, yang bersama-sama mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja Perusahaan.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu penerapan *cyberloafing* (X1), *work life balance* (X2), produktivitas kerja (Z), kinerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5

Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	34.15%	21	51.22%	6	14.63%	-	-	-	-	41	100%
2	2	4.88%	26	63.41%	13	31.71%	-	-	-	-	41	100%
3	7	17.07%	20	48.78%	13	31.71%	1	2.44%	-	-	41	100%
4	7	17.07%	23	56.10%	11	26.83%	-	-	-	-	41	100%
5	13	31.71%	23	56.10%	5	12.20%	-	-	-	-	41	100%
6	5	12.20%	24	58.54%	12	29.27%	-	-	-	-	41	100%
7	9	21.95%	21	51.22%	11	26.83%	-	-	-	-	41	100%
8	13	31.71%	23	56.10%	5	12.20%	-	-	-	-	41	100%
9	14	34.15%	21	51.22%	6	14.63%	-	-	-	-	41	100%
10	2	4.88%	26	63.41%	13	31.71%	-	-	-	-	41	100%
11	7	17.07%	20	48.78%	13	31.71%	1	2.44%	-	-	41	100%
12	14	34.15%	21	51.22%	6	14.63%	-	-	-	-	41	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Indikator Kualitas (Mutu):

1. Dari jawaban mengenai saya bekerja dengan teliti dan cermat sehingga meminimalkan kesalahan dalam hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51.22% dan sangat setuju sebanyak 34.15%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (85.37%) merasa mampu bekerja dengan ketelitian dan kecermatan yang baik untuk meminimalkan kesalahan dalam hasil kerja mereka.
2. Dari jawaban mengenai hasil kerja saya memenuhi standar mutu yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab *setuju* sebanyak 63.41% dan *sangat setuju* sebanyak 4.88%. Dengan demikian, sebanyak 68.29% responden menyatakan bahwa hasil kerja mereka sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari kedua jawaban diatas, dapat dikatakan bahwa indikator kualitas (mutu) kerja tergolong baik.

Indikator Kuantitas (Jumlah):

1. Dari jawaban mengenai saya dapat menyelesaikan sejumlah hasil kerja yang menjadi beban kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48.78% dan sangat setuju sebanyak 17.07%. Ini menunjukkan bahwa 65.85% responden merasa mampu menyelesaikan beban kerja yang menjadi tanggung jawab mereka.
2. Dari jawaban mengenai saya dapat menyelesaikan kerja melebihi target yang ditetapkan waktu, sebanyak 56.10% responden menjawab setuju dan 17.07%

menjawab sangat setuju, sehingga total 73.17% responden menganggap diri mereka mampu melampaui target waktu kerja yang telah ditetapkan.

Dari kedua jawaban diatas, dapat dikatakan bahwa indikator kuantitas (Jumlah) kerja tergolong baik.

Indikator Waktu:

1. Dari jawaban mengenai saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56.10% dan sangat setuju sebanyak 31.71%. Ini menunjukkan bahwa 87.81% responden memiliki kedisiplinan waktu kerja yang baik.
2. Dari jawaban mengenai saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan, sebanyak 58.54% responden menjawab setuju dan 12.20% menjawab sangat setuju. Artinya, 70.74% responden merasa mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Dari kedua jawaban diatas, dapat dikatakan bahwa indikator waktu kerja tergolong baik.

Indikator Penekanan Biaya

1. Dari jawaban mengenai saya selalu menggunakan biaya seefisien mungkin dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51.22% dan sangat setuju sebanyak 21.95%. Ini menunjukkan bahwa 73.17% responden memperhatikan efisiensi biaya dalam pelaksanaan tugas mereka.
2. Dari jawaban mengenai atasan selalu memonitor penggunaan biaya secara efisien dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 56.10% dan sangat setuju sebanyak 31.71%, sehingga total 87.81% responden mengakui adanya pengawasan efisiensi biaya oleh atasan.

Dari kedua jawaban diatas, dapat dikatakan bahwa indikator Penekanan Biaya kerja tergolong baik.

Indikator Pengawasan:

1. Dari jawaban mengenai pengawasan di perusahaan ini selalu dilaksanakan oleh pengawas terhadap aktivitas karyawan, sebanyak 51.22% responden menjawab setuju dan 34.15% sangat setuju. Maka, 85.37% responden menyatakan bahwa pengawasan terhadap aktivitas karyawan dilakukan secara aktif oleh pengawas.
2. Dari jawaban mengenai hasil pengawasan yang tidak sesuai rencana selalu dilakukan perbaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63.41% dan sangat setuju sebanyak 4.88%. Dengan demikian, 68.29% responden menyatakan adanya upaya perbaikan terhadap hasil kerja yang tidak sesuai dengan rencana.

Dari kedua jawaban diatas, dapat dikatakan bahwa indikator kualitas (mutu) kerja tergolong baik

Indikator Hubungan Antar Karyawan:

1. Dari jawaban mengenai saya memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48.78% dan sangat setuju sebanyak 17.07%, yang berarti 65.85% responden memiliki semangat kolaborasi dan inisiatif tinggi dalam membantu sesama rekan kerja.
2. Dari jawaban mengenai saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak

51.22% dan sangat setuju sebanyak 34.15%. Artinya, 85.37% responden menunjukkan kemampuan kerja sama tim yang baik dalam pelaksanaan tugas.

Dari kedua jawaban diatas, dapat dikatakan bahwa indikator kualitas (mutu) kerja tergolong baik.

Secara keseluruhan dari jumlah setiap indikator menunjukkan dalam variabel kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal tergolong baik.

4.1.3.2 Variabel *Cyberloafing* (X1)

Tabel 4.7

Angket Skor Untuk Variabel *Cyberloafing* (X1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	21.95%	21	51.22%	11	26.83%	-	-	-	-	41	100%
2	13	31.71%	23	56.10%	5	12.20%	-	-	-	-	41	100%
3	14	34.15%	21	51.22%	6	14.63%	-	-	-	-	41	100%
4	2	4.88%	26	63.41%	13	31.71%	-	-	-	-	41	100%
5	7	17.07%	20	48.78%	13	31.71%	1	2.44%	-	-	41	100%
6	14	34.15%	21	51.22%	6	14.63%	-	-	-	-	41	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Indikator *Minor Cyberloafing*:

1. Dari jawaban mengenai saya tidak pernah memeriksa media sosial pribadi dengan menggunakan internet kantor selama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51.22% dan sangat setuju sebanyak 21.95%. Dengan demikian, sebanyak 73.17% responden menunjukkan sikap disiplin dalam penggunaan internet kantor dengan tidak mengakses media sosial pribadi saat jam kerja.
2. Dari jawaban mengenai saya tidak pernah mengakses media sosial untuk kepentingan pribadi dengan internet kantor, sebanyak 56.10% responden

menjawab setuju dan 31.71% sangat setuju. Artinya, 87.81% responden menyatakan bahwa mereka tidak menggunakan fasilitas internet kantor untuk kepentingan pribadi melalui media sosial.

3. Dari jawaban mengenai saya tidak pernah menggunakan internet kantor untuk bermain game atau menonton film, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51.22% dan sangat setuju sebanyak 34.15%. Maka, sebanyak 85.37% responden menjaga profesionalisme dengan tidak menggunakan internet kantor untuk hiburan pribadi.

Sebagian besar responden menunjukkan disiplin dalam penggunaan fasilitas internet kantor dengan tidak mengakses media sosial, bermain game, maupun menonton film untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Hal ini mencerminkan tingkat profesionalisme yang tinggi dan kepatuhan terhadap etika penggunaan teknologi di lingkungan kerja.

Indikator *Serious Cyberloafing*:

1. Dari jawaban mengenai saya tidak pernah menggunakan internet kantor untuk main judi online, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63.41% dan sangat setuju sebanyak 4.88%, sehingga total 68.29% responden menyatakan bahwa mereka tidak menggunakan internet kantor untuk aktivitas ilegal seperti judi daring.
2. Dari jawaban mengenai saya tidak pernah menggunakan internet kantor untuk mengakses situs pornografi, sebanyak 48.78% responden menjawab setuju dan 17.07% sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa 65.85% responden menyatakan tidak pernah mengakses situs pornografi saat menggunakan

fasilitas internet kantor, meskipun masih ada sebagian kecil yang belum sepenuhnya menjauhi hal tersebut.

3. Dari jawaban mengenai saya tidak pernah menggunakan internet kantor untuk membajak situs atau data organisasi lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51.22% dan sangat setuju sebanyak 34.15%. Maka, sebanyak 85.37% responden menyatakan tidak pernah terlibat dalam aktivitas berisiko dan melanggar hukum yang berkaitan dengan pembajakan data organisasi lain.

Sebagian besar responden menunjukkan kepatuhan terhadap aturan penggunaan internet kantor dengan tidak terlibat dalam aktivitas serius yang melanggar hukum, seperti judi online, akses ke situs pornografi, atau pembajakan data. Hal ini mencerminkan tingkat kesadaran yang baik terhadap etika dan tanggung jawab digital di lingkungan kerja.

4.1.3.2 Variabel *Work Life Balance* (X2)

Tabel 4.8

Angket Skor Untuk Variabel *Work Life Balance* (X2)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	17.07%	23	56.10%	11	26.83%	-	-	-	-	41	100%
2	13	31.71%	23	56.10%	5	12.20%	-	-	-	-	41	100%
3	5	12.20%	24	58.54%	12	29.27%	-	-	-	-	41	100%
4	9	21.95%	21	51.22%	11	26.83%	-	-	-	-	41	100%
5	13	31.71%	23	56.10%	5	12.20%	-	-	-	-	41	100%
6	14	34.15%	21	51.22%	6	14.63%	-	-	-	-	41	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Indikator Keseimbangan Waktu (*Time Balance*):

1. Dari jawaban mengenai saya dapat mengalokasikan waktu saya secara seimbang antara menjalankan pekerjaan dengan kegiatan pribadi/keluarga,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56.10% dan sangat setuju sebanyak 17.07%. Dengan demikian, 73.17% responden merasa mampu mengatur waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Dari jawaban mengenai saya merasa cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan juga untuk beristirahat atau bersantai, sebanyak 56.10% responden menjawab setuju dan 31.71% sangat setuju, sehingga total 87.81% responden merasa memiliki waktu kerja yang proporsional dan tidak mengganggu waktu istirahat atau relaksasi mereka.
3. Dari jawaban mengenai saya merasa waktu kerja saya tidak mengganggu waktu untuk aktivitas pribadi yang penting, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58.54% dan sangat setuju sebanyak 12.20%. Ini menunjukkan bahwa 70.74% responden merasa jadwal kerja mereka cukup fleksibel untuk tetap menjalankan aktivitas pribadi yang dianggap penting.

Sebagian besar responden merasa mampu mengatur waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat atau bersantai, serta dapat menjalankan aktivitas pribadi yang penting tanpa terganggu oleh jadwal kerja. Hal ini mencerminkan adanya keseimbangan waktu yang baik dalam kehidupan kerja responden.

Indikator Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*):

1. Dari jawaban mengenai saya mampu menjaga keseimbangan antara keterlibatan penuh dalam pekerjaan dan waktu untuk diri sendiri, sebanyak 51.22% responden menjawab setuju dan 21.95% sangat setuju. Maka, total 73.17% responden merasa mampu mengatur keterlibatan kerja tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi.

2. Dari jawaban mengenai saya merasa nyaman dengan tingkat keterlibatan saya dalam pekerjaan tanpa merasa terbebani, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56.10% dan sangat setuju sebanyak 31.71%, sehingga 87.81% responden menyatakan bahwa keterlibatan kerja mereka masih dalam batas kenyamanan dan tidak menimbulkan beban berlebih.
3. Dari jawaban mengenai saya dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas lainnya tanpa merasa stres, sebanyak 51.22% responden menjawab setuju dan 34.15% sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa 85.37% responden mampu menjaga keseimbangan kerja dan aktivitas lain secara sehat, tanpa mengalami tekanan berlebihan.

Sebagian besar responden merasa mampu menjaga keseimbangan antara keterlibatan dalam pekerjaan dan kebutuhan pribadi, merasa nyaman dengan tingkat keterlibatan kerja, serta dapat menjalankan tanggung jawab tanpa menimbulkan stres berlebihan. Hal ini mencerminkan bahwa keterlibatan kerja responden berada pada tingkat yang sehat dan seimbang

4.1.3.3 Variabel Produktivitas Kerja (Z)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Z)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	34.15%	21	51.22%	6	14.63%	-	-	-	-	41	100%
2	2	4.88%	26	63.41%	13	31.71%	-	-	-	-	41	100%
3	7	17.07%	20	48.78%	13	31.71%	1	2.44%	-	-	41	100%
4	7	17.07%	23	56.10%	11	26.83%	-	-	-	-	41	100%
5	13	31.71%	23	56.10%	5	12.20%	-	-	-	-	41	100%
6	5	12.20%	24	58.54%	12	29.27%	-	-	-	-	41	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Indikator Kemampuan Untuk Melaksanakan Tugas:

1. Dari jawaban mengenai saya mempunyai keterampilan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51.22% dan sangat setuju sebanyak 34.15%. Dengan demikian, sebanyak 85.37% responden menyatakan memiliki keterampilan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan kepercayaan diri terhadap kemampuan teknis yang dimiliki.
2. Dari jawaban mengenai saya dapat menyelesaikan tugas sesuai mutu dan jumlah yang melebihi target yang ditetapkan, sebanyak 63.41% responden menjawab setuju dan 4.88% menjawab sangat setuju, sehingga 68.29% responden merasa mampu bekerja melebihi target baik dari segi mutu maupun jumlah yang diharapkan.
3. Dari jawaban mengenai saya mampu menghasilkan produk kerja saya semaksimal mungkin dengan biaya yang seminimal mungkin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48.78% dan sangat setuju sebanyak 17.07%. Maka, sebanyak 65.85% responden menunjukkan kesadaran dan kemampuan dalam menjaga efisiensi biaya dalam hasil kerja mereka.

Sebagian besar responden merasa memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas, mampu melampaui target baik dari segi mutu maupun jumlah, serta menunjukkan kesadaran terhadap efisiensi biaya dalam pekerjaan. Hal ini mencerminkan bahwa kemampuan responden dalam melaksanakan tugas tergolong baik dan efektif.

Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai:

1. Dari jawaban mengenai saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja saya, sebanyak 56.10% responden menjawab setuju dan 17.07% menjawab sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa 73.17% responden memiliki motivasi untuk terus meningkatkan hasil kerja secara berkelanjutan.
2. Dari jawaban mengenai saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja saya secara konsisten, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56.10% dan sangat setuju sebanyak 31.71%. Artinya, 87.81% responden menunjukkan komitmen terhadap peningkatan produktivitas kerja secara konsisten.
3. Dari jawaban mengenai hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu, sebanyak 58.54% responden menjawab setuju dan 12.20% menjawab sangat setuju. Sehingga, 70.74% responden merasa bahwa kinerja mereka terus meningkat seiring waktu, mencerminkan adanya perkembangan dan pertumbuhan profesional.

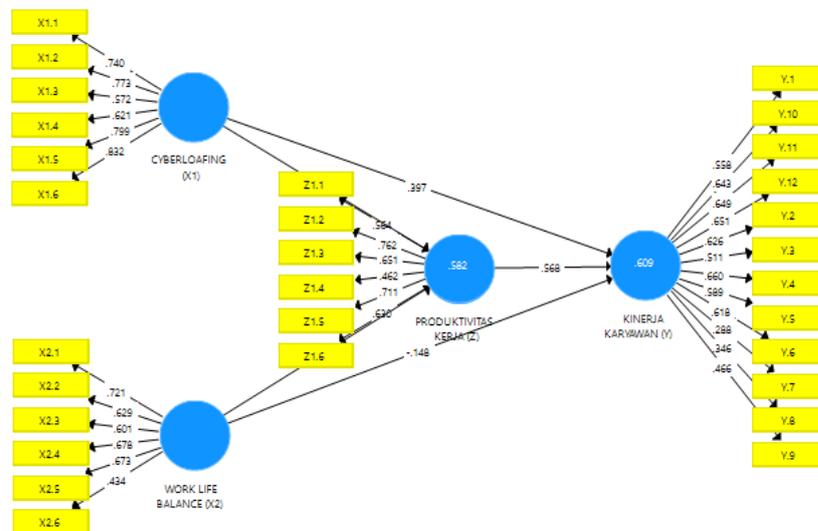
Sebagian besar responden menunjukkan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan hasil kerja, menjaga konsistensi dalam produktivitas, serta merasakan adanya peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Hal ini mencerminkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan diri dan peningkatan hasil kerja secara berkelanjutan.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 Construct Reliability and Validity

1. Convergent Validity

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Indikator konstruk pada variabel kinerja karyawan berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9

Convergent Validity Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y.1	0.558	0.50	Valid
Y.2	0.626	0.50	Valid
Y.3	0.511	0.50	Valid

Y.4	0.660	0.50	Valid
Y.5	0.589	0.50	Valid
Y.6	0.618	0.50	Valid
Y.7	0.588	0.50	Valid
Y.8	0.546	0.50	Valid
Y.9	0.566	0.50	Valid
Y.10	0.643	0.50	Valid
Y.11	0.649	0.50	Valid
Y.12	0.651	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat 12 indikator konstruk yang diuji untuk mengetahui validitas konvergen melalui nilai *loading factor*. Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50, yang merupakan ambang batas minimum menurut *rule of thumb* untuk menyatakan suatu indikator valid secara konvergen.

Indikator konstruk pada variabel *cyberloafing* berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Convergent Validity Cyberloafing (X1)

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X1.1	0.740	0.50	Valid
X1.2	0.773	0.50	Valid
X1.3	0.572	0.50	Valid
X1.4	0.621	0.50	Valid
X1.5	0.799	0.50	Valid
X1.6	0.832	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel *cyberloafing*, terdapat 6 indikator konstruk yang diuji untuk mengetahui validitas konvergen melalui nilai *loading factor*. Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50, yang merupakan

ambang batas minimum menurut *rule of thumb* untuk menyatakan suatu indikator valid secara konvergen.

Indikator konstruk pada variabel *work life balance* berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Convergent Validity Work Life Balance (X2)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X2.1	0.721	0.50	Valid
X2.2	0.629	0.50	Valid
X2.3	0.601	0.50	Valid
X2.4	.0678	0.50	Valid
X2.5	0.673	0.50	Valid
X2.6	0.534	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel *work life balance*, terdapat 6 indikator konstruk yang diuji untuk mengetahui validitas konvergen melalui nilai *loading factor*. Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50, yang merupakan ambang batas minimum menurut *rule of thumb* untuk menyatakan suatu indikator valid secara konvergen.

Indikator konstruk pada variabel produktivitas kerja berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Convergent Validity Produktivitas Kerja (Z)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Z.1	0.564	0.50	Valid
Z.2	0.762	0.50	Valid
Z.3	0.651	0.50	Valid
Z.4	0.562	0.50	Valid
Z.5	0.711	0.50	Valid

Z.6	0.630	0.50	Valid
-----	-------	------	-------

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel produktivitas kerja, terdapat 6 indikator konstruk yang diuji untuk mengetahui validitas konvergen melalui nilai *loading factor*. Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50, yang merupakan ambang batas minimum menurut *rule of thumb* untuk menyatakan suatu indikator valid secara konvergen.

2. Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.13
Hasil Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
<i>Cyberloafing</i> (X1)	0.954
Kinerja Karyawan (Y)	0.979
Produktivitas Kerja (Z)	0.948
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0.910

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel *cyberloafing* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* *cyberloafing* adalah $0.954 > 0.6$.
2. Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja karyawan adalah $0.979 > 0.6$.
3. Variabel produktivitas kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* produktivitas kerja adalah $0.948 > 0.6$.

4. Variabel *work-life balance* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability work-life balance* adalah $0.910 > 0.6$.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.14
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Cyberloafing (X1)</i>	0.778
Kinerja Karyawan (Y)	0.853
Produktivitas Kerja (Z)	0.647
<i>Work-Life Balance (X2)</i>	0.575

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel *cyberloafing* adalah reliabel, karena nilai AVE *cyberloafing* adalah $0.778 > 0.5$.
2. Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE kinerja karyawan adalah $0.853 > 0.5$.
3. Variabel produktivitas kerja adalah reliabel, karena nilai AVE produktivitas kerja adalah $0.647 > 0.5$.
4. Variabel *work-life balance* adalah reliabel, karena nilai AVE *work-life balance* adalah $0.575 > 0.5$.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT<0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15
Hasil Discriminant Validity

	<i>Discriminant Validity</i>			
	<i>Cyberloafing</i> (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Produktivitas Kerja (Z)	<i>Work-Life</i> <i>Balance</i> (X2)
<i>Cyberloafing</i> (X1)				
Kinerja Karyawan (Y)	0.791			
Produktivitas Kerja (Z)	0.639	0.778		
<i>Work-Life</i> <i>Balance</i> (X2)	0.456	0.803	0.703	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotrait ratio (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan nilai htmt 0.791<0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja nilai htmt 0.639<0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

3. Variabel *cyberloafing* terhadap *work-life balance* nilai htmt $0.456 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja nilai htmt $0.778 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel kinerja karyawan terhadap *work-life balance* nilai htmt $0.803 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel produktivitas kerja terhadap *work-life balance* nilai htmt $0.703 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analyst (Inner Model)

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrampping (resampling method)*.

4.2.2.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $R^2 (adjusted) = 0.75$ berarti model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai $R^2 (adjusted) = 0.50$ berarti model adalah moderate (sedang).

3. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.16

R-Square

	<i>R-Square</i>	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.849	0.833
Produktivitas Kerja (Z)	0.657	0.634

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.833 artinya kemampuan variabel X1 (*cyberloafing*) dan X2 (*work life balance*) untuk menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan) yaitu sebesar 83.3%, maka dapat disimpulkan model tergolong model substansial (kuat).
2. Variabel 1 (produktivitas kerja) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.634 artinya kemampuan variabel X1 (*cyberloafing*) dan X2 (*work life balance*) untuk menjelaskan variabel Z (produktivitas kerja) yaitu sebesar 63.4%, maka dapat disimpulkan model tergolong model substansial (kuat).

4.2.2.2 *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.17
F-Square

	<i>F-Square</i>			
	<i>Cyberloafing</i> (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Produktivitas Kerja (Z)	<i>Work-Life</i> <i>Balance</i> (X2)
<i>cyberloafing</i> (x1)		0.611	0.520	
kinerja karyawan (y)				
produktivitas kerja (z)		0.223		
<i>work-life</i> <i>balance</i> (x2)		0.439	0.601	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Pengaruh variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.611 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Y.
2. Pengaruh variabel *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.520 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Z.
3. Pengaruh variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.439 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap Y.
4. Pengaruh variabel *work-life balance* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.601 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap Z.

5. Pengaruh variabel produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.223 artinya terdapat efek yang besar dari variabel Z terhadap Y.

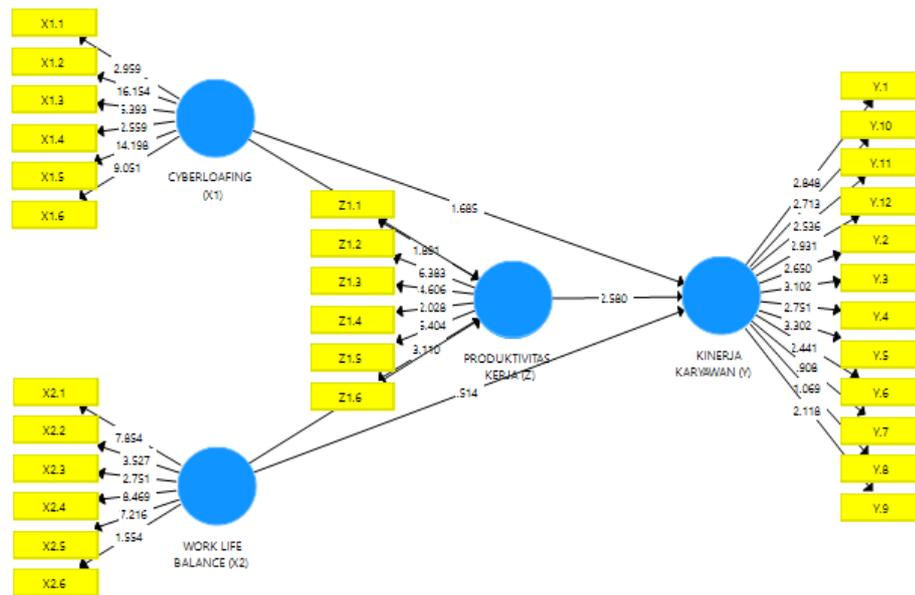
4.2.2.3 *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018).

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) bernilai positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain bersifat searah. Artinya, jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya juga akan meningkat.
2. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) bernilai negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain bersifat berlawanan arah. Artinya, jika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya akan menurun.

Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value):

1. Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
2. Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Setelah *Bootstrapping*

Tabel 4.18

Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
<i>Cyberloafing</i> (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.412	0.410	0.125	3.288	0.002
<i>Cyberloafing</i> (X1) -> Produktivitas Kerja (Z)	0.464	0.469	0.142	3.272	0.003
Produktivitas Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.314	0.293	0.121	2.590	0.014
<i>Work-Life Balance</i> (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.359	0.385	0.077	4.654	0.000
<i>Work-Life Balance</i> (X2) -> Produktivitas Kerja (Z)	0.499	0.509	0.148	3.366	0.002

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai dirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.412 (positif) dan P-Value $0.002 < 0.05$, (signifikan). Berarti *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.464 (positif) dan P-Value $0.003 < 0.05$, (Signifikan). Berarti *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.359 (positif) dan P-Value $0.000 < 0.05$, (Signifikan) berarti work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel *work-life balance* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.499 (positif) dan P-Value $0.002 < 0.05$, (Signifikan) berarti Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Variabel produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.314 (positif) dan P-Value $0.014 < 0.05$, (Signifikan). Berarti produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2.4 Indirrect Effect

Analisis *indirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Tabel 4.19

Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
<i>Cyberloafing</i> (X1) -> Produktivitas Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.146	0.138	0.070	2.072	0.046
<i>Work-Life Balance</i> (X2) -> Produktivitas Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.157	0.144	0.070	2.244	0.032

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *indirrect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja memediasi *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.146 (positif) dengan P-Value $0.046 < 0.05$, (signifikan) Artinya, produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.
2. Produktivitas kerja memediasi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.157 (positif) dengan P-Value $0.032 < 0.05$, (signifikan). Artinya, Produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.412 (positif) dan P-Value $0.002 < 0.05$ (Signifikan), artinya *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana perilaku ini dikelola. Jika dilakukan secara berlebihan, *cyberloafing* dapat merugikan kinerja. Namun, jika digunakan dengan bijaksana sebagai cara untuk mengurangi stres, memberikan waktu untuk beristirahat, atau memperoleh wawasan baru, itu bisa menjadi hal yang positif. Organisasi perlu menetapkan kebijakan yang jelas mengenai penggunaan internet selama jam kerja, dengan menyeimbangkan antara kebebasan pribadi dan efisiensi kerja. Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian Sulistiyowati dan Nuraini (2025) dan Damayanti (2022) menyatakan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan.

4.3.2 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.464 (positif) dan P-Value $0.003 < 0.05$ (Signifikan), artinya *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Cyberloafing juga berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, *Cyberloafing* yang berlebihan dapat merusak produktivitas, menyebabkan gangguan dalam pekerjaan, dan berujung pada penurunan produktivitas. Namun bila *Cyberloafing* dilakukan terkontrol, maka dapat berpengaruh positif, Misalnya untuk mengurangi stres kerja atau sebagai refreshing. Untuk meminimalisir pengaruh negatif dari

cyberloafing, Organisasi perlu mendorong karyawan untuk menggunakan internet di tempat kerja guna mendukung pelaksanaan tugas sehingga produktivitas semakin meningkat. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Lim da Teo (2005) yang menyatakan *cyberloafing* berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun sejalan dengan hasil penelitian Khairunnisa dkk (2022) yang menyatakan bahwa dampak aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan karyawan adalah karyawan merasa lebih siap bekerja, lebih fokus dan meningkatkan produktivitas.

4.3.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.359 (Positif) dan P-Value $0.000 < 0.05$ (Signifikan), artinya *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work-life balance memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, kreativitas, dan kesehatan yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, ketidakseimbangan dalam *work-life balance* bisa menyebabkan kelelahan dan stress, yang dapat Menurunkan kinerja. Dalam hal ini Work Life Balance Berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pratiwi dan Silvianita (2020) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *work-life balance* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.499 (positif) dan P-Value $0.002 < 0.05$ (Signifikan), artinya Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Work-life balance yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus, termotivasi, kreatif, dan memiliki energi lebih untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Di sisi lain, ketidakseimbangan dalam *work-life balance* dapat mengarah pada stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan Saitullah (2020) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4.3.5 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.314 dan P-Value $0.014 < 0.05$, artinya Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan output, kualitas kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Namun, produktivitas yang terlalu tinggi tanpa manajemen yang baik dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kualitas pekerjaan, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian Berdasarkan hasil penelitian Rosmaidah dan Suwandi (2023) menyatakan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa variabel produktivitas kerja memediasi *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.146 (positif) dengan P-Value $0.046 < 0.05$ (Signifikan), artinya produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

Cyberloafing cenderung mengurangi waktu yang digunakan untuk pekerjaan yang produktif. Karyawan yang terlalu sering terlibat dalam kegiatan pribadi di internet akan kehilangan fokus, mengurangi efisiensi, dan menghasilkan lebih sedikit output yang berkualitas. Misalnya, jika seorang karyawan menghabiskan waktu untuk membuka media sosial atau berbelanja online, waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan terganggu. Hal ini bisa mengarah pada penurunan Kinerja

Jika Produktivitas menurun maka kinerja pun menurun, Hal ini dapat menyebabkan dampak negatif bagi Perusahaan. terutama jika *cyberloafing* dilakukan dalam waktu yang lama atau sering. Berdasarkan hasil penelitian (Lim & Teo, 2005) bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui produktivitas kerja.

4.3.7 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa variabel Produktivitas kerja memediasi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.157 (positif) dengan P-Value $0.032 < 0.05$ (Signifikan), artinya produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan.

Work-life balance yang baik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja. Ketika karyawan dapat mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik, mereka cenderung lebih sehat, lebih termotivasi, lebih kreatif, dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Ini berujung pada peningkatan kinerja individu dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Ilham dkk (2025) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh *cyberloafing* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Pelindo Multi Terminal Belawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 41, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Cyberloafing* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
2. *Cyberloafing* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
3. *Work life balance* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
4. *Work life balance* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
5. Produktivitas kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
6. *Cyberloafing* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.
7. *Work life balance* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Pelindo Multi Terminal Belawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Disarankan agar PT. Pelindo Multi Terminal Belawan memperketat pengawasan dan memberikan kebijakan yang jelas terkait penggunaan internet selama jam kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan tentang manajemen waktu dan dampak negatif dari *cyberloafing* terhadap kinerja mereka.
2. Disarankan untuk PT. Pelindo Multi Terminal Belawan untuk mengimplementasikan kebijakan yang membatasi penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti pemblokiran akses ke situs-situs tertentu, serta mengadakan sesi sosialisasi mengenai pentingnya fokus selama jam kerja untuk meningkatkan produktivitas.
3. Disarankan bagi PT. Pelindo Multi Terminal Belawan untuk memberikan perhatian lebih pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, dengan mempertimbangkan fleksibilitas jam kerja atau kebijakan *work from home* (WFH) yang dapat membantu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
4. Disarankan untuk PT. Pelindo Multi Terminal Belawan memperkenalkan program yang mendukung keseimbangan hidup dan pekerjaan karyawan, seperti cuti yang fleksibel dan fasilitas pendukung kesehatan mental dan fisik, guna meningkatkan produktivitas kerja mereka secara keseluruhan.

5. Disarankan untuk PT. Pelindo Multi Terminal Belawan memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang mencapai tingkat produktivitas tinggi, serta menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan guna mendukung peningkatan kinerja mereka.
6. Disarankan agar PT. Pelindo Multi Terminal Belawan menekankan pentingnya pengelolaan waktu yang efektif dengan meminimalkan *cyberloafing*, melalui peningkatan produktivitas kerja yang akan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Pelatihan atau *workshop* tentang manajemen waktu dan penggunaan teknologi yang bijak dapat membantu.
7. Disarankan agar PT. Pelindo Multi Terminal Belawan merancang kebijakan yang mendukung *work-life balance* karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka, dan akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan. Program kesejahteraan yang komprehensif dan fleksibilitas dalam jam kerja adalah langkah yang sangat dianjurkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu *cyberloafing*, *work life balance*, kinerja karyawan dan produktivitas kerja. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 41 responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144–153.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Revisi)*. Zanafa Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2023). Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *Acman: Accounting and Management Journal*, 3(2), 263–276.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240.
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171.
- Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Ilham, R. N., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), 3028–3041
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS). 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*.

- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Khairunnisa, A., Priharsari, D., & Rachmadi, A. (2022). Analisis Kualitatif Pengaruh Cyberloafing pada Karyawan Work From Home pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 6(5), 2179–2187.
- Khoiro, M., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 109–119.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama.
- Lim, V.K.G., & Teo, T.S.H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification And Regulation Of Cyberloafing In Singapore: An Exploratory Study. *Information & Management*, 42(8), 1081–1093.
- Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*. 5(1). 15025.
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bekerja Dan Komitmen Bekerja. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 491–502.
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Saâ, F. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Karyawan Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis*, 5(1), 115–125.
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 469–480.
- Nandalia, D., Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. 9(2). 259-274.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1), 1– 25.

- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). 665-669.
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349.
- Rosmaidah, R., & Suswandi, S. (2023). Pengaruh Produktivitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Dengan Remunerasi Sebagai Variabel Moderating. *Journal Of Cultural Accounting And Auditing*. 2(1). 40-56.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29.
- Sari, I. W., & Imsar, I. (2023). Implementasi Budaya Perusahaan Berbasis Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Karyawan PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting*, 15(2). 1-19.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(21). 116-127.
- Santosa, A. (2019). *Sembilan Jalan Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Pt Kanisius.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerani, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sofiyana, D. H., Elmida, E., Aini, N. A. K., & Musfiroh, L. (2024). Implementasi Core Value AKHLAK Sebagai Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Sinergi Gula Nusantara Unit Pg Glenmore. *Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)*. 2(2). 443-450.
- Sulistiyowati, H., & Nuraini, D. (2025). Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Control Sebagai Variabel Moderasi pada PT

Swadharna Sarana Informatika Surabaya. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 43–53.

LAMPIRAN

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

KINERJA KARYAWAN (Y)												
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
17	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
18	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
22	3	2	1	3	2	3	1	3	2	1	4	1
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	2	4	1	3	4	2	3	3	4	4	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	2	2	4	2	2	1	2	4	2	1
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
31	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
32	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
35	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
38	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
39	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2
40	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5

PRODUKTIVITAS KERJA (Z)						
NO	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6
1	5	5	5	5	5	4
2	4	5	4	5	4	4
3	4	4	4	4	3	4
4	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5
12	5	3	4	4	4	4
13	5	5	5	5	4	4
14	4	5	5	1	4	3
15	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	4	5	4
17	5	4	4	4	4	5
18	5	5	5	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	4	3	4
22	4	4	5	4	4	1
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	1	2	2
27	4	4	3	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5
29	2	1	1	4	2	2
30	4	4	4	5	5	4
31	5	5	5	4	4	4
32	5	5	5	4	5	4
33	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	4	3	4
36	3	4	3	5	5	4
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	4	5	4
39	2	2	2	2	2	3
40	5	4	5	3	4	3
41	5	4	5	4	5	4

CYBERLOAFING (X1)						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	5	5	4	4	5	5
2	4	4	5	4	4	5
3	3	3	4	4	5	3
4	5	5	4	5	4	4
5	4	3	4	4	4	4
6	4	4	5	4	4	4
7	4	4	5	4	5	5
8	4	5	4	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	3	5	5
13	4	5	5	4	5	4
14	4	4	4	5	3	4
15	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	4	4	4
18	5	5	5	4	4	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	4	4	4
22	5	5	5	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	3
27	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5
29	2	2	2	2	2	4
30	5	5	5	4	4	5
31	5	5	5	5	5	5
32	4	5	4	4	5	5
33	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4
36	5	4	5	5	4	3
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	4	5
39	4	4	4	3	3	3
40	3	4	4	3	4	2
41	4	4	4	5	5	4

WORK LIFE BALANCE (X2)						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	4	4	4	5	5
2	5	4	5	5	4	4
3	4	3	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	4
5	4	3	4	4	4	4
6	4	4	4	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	4	3	3
9	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	3	4	4
13	5	5	4	4	5	5
14	3	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	5	4
17	5	5	5	4	4	5
18	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	4	3	3	4	3	4
22	5	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4
26	5	4	5	4	5	4
27	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5
29	2	2	4	4	2	4
30	5	4	4	4	5	4
31	5	4	4	4	5	4
32	5	5	4	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4
35	4	3	3	4	3	4
36	4	5	5	4	3	3
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	4	4	4
39	2	1	2	2	2	3
40	4	5	4	4	4	4
41	5	4	5	4	5	4

LAMPIRAN ANALISIS DATA

Data Composite Reliability Dan Average Variance Extracted (AVE)

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
CYBERLOAFING (X1)	.943	.952	.954	.778	
KINERJA KARYAWAN (Y)	.975	.978	.979	.853	
PRODUKTIVITAS KERJA (Z)	.943	.969	.948	.647	
WORK-LIFE BALANCE (X2)	.878	.884	.910	.575	

Data HTMT

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy to Clipboard:	Excel For
	CYBERLOAFING (X1)	KINERJA KARYAWAN (Y)	PRODUKTIVITAS KERJA (Z)	WORK-LIFE BALANCE (X2)	
CYBERLOAFING (X1)					
KINERJA KARYAWAN (Y)	.791				
PRODUKTIVITAS KERJA (Z)	.639	.778			
WORK-LIFE BALANCE (X2)	.456	.803	.703		

Data R-Square

f Square

Matrix	f Square	Copy to Clipboard:	Excel F	
	CYBERLOAFING (X1)	KINERJA KARYAWAN (Y)	PRODUKTIVITAS KERJA (Z)	WORK-LIFE BALANCE (X2)
CYBERLOAFING (X1)		.611	.520	
KINERJA KARYAWAN (Y)				
PRODUKTIVITAS KERJA (Z)		.223		
WORK-LIFE BALANCE (X2)		.439	.601	

Data F-Square

f Square

Matrix	f Square	Copy to Clipboard:	Excel	
	CYBERLOAFING (X1)	KINERJA KARYAWAN (Y)	PRODUKTIVITAS KERJA (Z)	WORK-LIFE BALANCE (X2)
CYBERLOAFING (X1)		.611	.520	
KINERJA KARYAWAN (Y)				
PRODUKTIVITAS KERJA (Z)		.223		
WORK-LIFE BALANCE (X2)		.439	.601	

Data *Dirrect* Effect

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (JO...	P Values
CYBERLOAFING (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.412	.410	.125	3.288	.002
CYBERLOAFING (X1) -> PRODUKTIVITAS KERJA (Z)	.464	.469	.142	3.272	.003
PRODUKTIVITAS KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.314	.293	.121	2.590	.014
WORK-LIFE BALANCE (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	.359	.385	.077	4.654	.000
WORK-LIFE BALANCE (X2) -> PRODUKTIVITAS KERJA (Z)	.499	.509	.148	3.366	.002

Data *Indirrect* Effect

Specific Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (JO...	P Values
CYBERLOAFING (X1) -> PRODUKTIVITAS KERJA (Z) -> KINERJA KARY...	.146	.138	.070	2.072	.046
WORK-LIFE BALANCE (X2) -> PRODUKTIVITAS KERJA (Z) -> KINERJA157	.144	.070	2.244	.032