

**PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZEN
BEHAVIOR: STUDI PADA KALANGAN KARYAWAN BERUSIA MUDA
DI PT. ASAM JAWA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

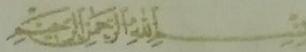
Nama : MYRISTIKA AYU PUTRI
NPM : 1605160650P
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2018**



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : MYRISTIKA AYU PUTRI
NPM : 1605160650P
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR: STUDI PADA KALANGAN KARYAWAN BERUSIA MUDA DI PT. ASAM JAWA MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

(RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si)

Penguji II

(M. FAHMI, SE, MM)

Pembimbing

(AZHAR JULIANDI, SE, S.Sos, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : MYRISTIKA AYU PUTRI

NPM : 1605160650P

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZEN BEHAVIOR: STUDI PADA KALANGAN KARYAWAN
BERUSIA MUDA DI PT. ASAM JAWA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Oktober 2018

Pembimbing

AZUAR JULIANDI, SE, S.Sos, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E, M.Si

H. JANURI, SE., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MYRISTIKA AYU PUTRI
NPM : 66051606508
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

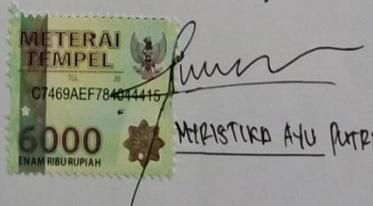
Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 20 Mei 2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

MYRISTIKA AYU PUTRI. NPM: 1605160650P, PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR: STUDI PADA KALANGAN KARYAWAN BERUSIA MUDA DI PT. ASAM JAWA MEDAN. Skripsi 2018.

Penelitian ini dilakukan di PT. Asam Jawa Medan. Masalah awal yang ditemukan di PT. Asam Jawa Medan adalah adanya belum sepenuhnya perilaku *cyberloafing* baik di tempat kerja pada saat jam kerja berlangsung, dan di sisi lain juga perilaku *organizational citizen behavior* belum cukup baik. Berdasarkan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* terhadap *organizational citizen behavior*. Untuk memenuhi tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 34 orang karyawan berusia muda. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Sementara itu, teknik analisis data penelitian menggunakan *Partial Least Square*. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa: (1) Perilaku *cyberloafing* sudah sesuai dengan harapan; (2) Perilaku *organizational citizen behavior* juga sudah sesuai dengan harapan; (3) Perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizen behavior*.

Kata kunci: *Cyberloafing, Organizational Citizen Behavior*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Ir. Mariawan Sp dan Ibunda Depawaty, yang telah mengasuh serta membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis serta adik kandung penulis M. Aji Setiawan dan Rina Rusanti yang selalu memberikan dukungan kepada penulis semoga Allah SWT selalu melindungi, memberi kesehatan,

kemudan serta memberikan tempat yang setinggi-tingginya untuk kalian di Surga-Nya kelak. *Amin Ya Rabbal'alam.*

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen S.E, M.Si selaku Sekretaris Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Azuar Juliandi, S.E, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.

10. Seluruh pegawai dan staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama ini dalam hal administrasi maupun yang berhubungan dengan urusan perkuliahan.
11. Seluruh staf karyawan yang telah memberikan izin riset di PT. Asam Jawa Medan.
12. Kepada teman-teman seperjuangan Erika Suci Nasution, Maisarah Lubis, Febie Anzeline Napitu, dan Varadilla Syahfitri terimakasih atas kerjasamanya yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi dan memberikan motivasi secara moral maupun moril, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi perjuangan kita selama ini. Amin.
13. Buat sahabat terbaik Khaira Ulfa yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Serta seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu, saya hanya bisa berharap semoga Allah membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, *Amin Ya Rabbal Alamin*.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Medan, Agustus 2018
Penulis

MYRISTIKA AYU PUTRI
1605160650P

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1_PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II_LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Teori <i>Organizational Citizen Behavior</i>	7
a. Pengertian <i>Organizational Citizen Behavior</i>	7
b. Manfaat <i>Organizational Citizen Behavior</i>	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizen Behavior</i>	8
d. Indikator <i>Organizational Citizen Behavior</i>	9
2. Teori <i>Cyberloafing</i>	11
a. Pengertian <i>Cyberloafing</i>	11
b. Jenis-Jenis <i>Cyberloafing</i>	12
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i>	13
d. Indikator <i>Cyberloafing</i>	14
B. Kerangka Konseptual.....	15
C. Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
A. Pendekatan Penelitian	18
B. Definisi Operasional	18
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	19
D. Populasi dan Sampel.....	19

E. Teknik Pengumpulan Data.....	20
F. Teknik Analisis Data	21
BAB IV _HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	23
A. Hasil Penelitian	23
1. Deskripsi Identitas Responden.....	23
2. Deskripsi Variabel <i>Cyberloafing</i>	25
3. Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizen Behavior</i>	26
4. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	28
a. Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	28
b. Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	30
c. Reliabilitas Komposit (<i>Composite Reliability</i>)	31
5. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	32
a. Koefisien Determinasi	32
b. Pengujian Hipotesis	33
B. Pembahasan	34
1. <i>Cyberloafing</i>	34
2. <i>Organizational Citizen Behaviour</i>	36
3. Pengaruh <i>Cyberloafing</i> terhadap <i>Organizational Citizen Behaviour</i>	38
BAB V _KESIMPULAN DAN SARAN.....	40
A. Kesimpulan	40
B. Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Jadwal Penelitian	19
Tabel III-2 Jumlah Populasi	20
Tabel III-3 Instrumen Mengukur Variabel Penelitian.....	21
Tabel IV-1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	23
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	23
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	24
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	24
Tabel IV-5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	25
Tabel IV-6 Penyajian Data Variabel <i>Cyberloafing</i> (X)	25
Tabel IV-7 Penyajian Data Variabel <i>Organizational Citizen Behavior</i> (Y)	27
Tabel IV-8 Validitas Konvergen	28
Tabel IV-9 Validitas Konvergen (Tahap II).....	29
Tabel IV-10 Validitas Deskriminan	31
Tabel IV-11 Reliabilitas Komposit	31
Tabel IV-12 Nilai <i>R-Square</i>	32
Tabel IV-13 Nilai Koefisien Jalur.....	33
Tabel IV-14 Nilai Kesimpulan <i>Cyberloafing</i>	35
Tabel IV-15 Kesimpulan <i>Organizational Citizen Behavior</i>	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Konseptual	16
Gambar III-1 Model Analisis	22
Gambar IV-1 Nilai Validitas Konvergen	30
Gambar IV-2 Reliabilitas Komposit	31
Gambar IV-3 Koefisien <i>R-Square</i>	32
Gambar IV-4 Nilai Koefisien Jalur	33
Gambar IV-5 Rata-Rata Jawaban <i>Cyberloafing</i>	34
Gambar IV-6 Rata-Rata Jawaban <i>Organizational Citizen Behavior</i>	36

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi perkembangan perusahaan yang bergerak secara dinamis membuat para pekerja atau sumber daya manusia dari suatu harus bekerja lebih keras. Tidak hanya bekerja secara keras, para pekerja juga harus bersikap suka rela dalam bekerja, baik yang menyangkut tugas yang diberikan perusahaan maupun di luar tugas mereka.

Kesediaan untuk bekerja dengan sukarela semacam itu khususnya pekerjaan di luar tugas, dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku warga organisasi. OCB merupakan perilaku yang berkaitan dengan kontribusi di luar peran formal yang ditampilkan oleh seorang karyawan dan tidak mengharapkan imbalan atau hadiah formal dengan tujuan untuk mencapai efektivitas organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 2).

Studi sebelumnya telah melaporkan bahwa perilaku kewarganegaraan sebagai bagian dari pekerjaan. Supervisor memperlakukan OCB sebagai bagian pekerjaan yang diharapkan lebih sering daripada bawahan melakukannya (Dirican & Erdil, 2016, hal. 357).

Dalam kenyataan di lapangan, tidak semua karyawan atau pekerja memiliki ciri-ciri suka rela seperti yang dimaksudkan dalam makna OCB seperti di atas sehingga tujuan mencapai efektivitas organisasi dapat tidak tercapai. Dalam penelitian pendahuluan (prariset), penulis mengamati pekerja untuk kalangan usia muda. Banyak pekerja usia muda tidak memiliki OCB yang baik,

antara lain : (1) keadaan di mana seseorang mencintai dirinya secara berlebihan dan memunculkan perasaan untuk merendahkan orang lain; (2) keegoisan yang tidak peduli dengan lingkungan sekitarnya; (3) malas sehingga beranggapan pekerjaan tersebut tidak menguntungkan baginya; (4) lebih mementingkan hal pribadi daripada solidaritas.

Tinggi rendahnya OCB di kalangan karyawan atau pekerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan (Wang, Law, Hackett, Wang, & Chen, 2005, hal. 420); motivasi (Rioux & Penner, 2001, hal. 1306); sikap kerja dan karakteristik organisasi (Lieberman, Seidman, Mckenna, & Buffardi, 2011, hal. 2192), termasuk juga *cyberloafing* (Cınar & Karcıoğlu, 2015, hal. 444). Hubungan antara OCB dan faktor-faktor yang mempengaruhi itu mencerminkan fakta bahwa faktor-faktor tersebut telah menjadi fokus dalam banyak penelitian yang berkaitan dengan OCB. Penulis merujuk pada salah satu faktor dalam investigasi faktor OCB tersebut yakni *cyberloafing* dan menjadi fokus dalam penelitian ini.

Cyberloafing merupakan perilaku menggunakan teknologi pada saat bekerja. Ini adalah masalah yang sangat memprihatinkan bagi banyak organisasi karena dampak luas yang dirasakan terhadap produktivitas. Sejak *cyberloafing* diperkenalkan, peluang untuk terlibat dalam kemalasan yang difasilitasi teknologi telah meluas (Mercado, Giordano, & Dilchert, 2018, hal. 546).

Banyak penelitian yang menyelidiki perilaku menggunakan teknologi informasi yakni aktivitas berinternet, penggunaan media sosial, yang telah meningkat dalam prevalensi dalam beberapa tahun terakhir. Perangkat yang dapat digunakan karyawan untuk *cyberloaf* misalnya tablet, *smartphone*, yang kesemua

itu tidak lagi membutuhkan teknologi yang disediakan secara organisasi (Mercado, Giordano, & Dilchert, 2018, hal. 548).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di terbitkan jurnal *Computers in Human Behaviour*, diperkirakan sekitar 60 hingga 80 persen karyawan menggunakan akses internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di kantor. Hasil studi lain menyatakan bahwa 40% karyawan mengakses internet setiap hari, 88% diantaranya mengakses internet bukan untuk kepentingan pekerjaan, 66% karyawan tiap kali mengakses internet selama sepuluh menit dan rata-rata satu jam tiap harinya. Memperkirakan karyawan menghabiskan waktu sekitar satu jam untuk aktivitas internet yang tidak berhubungan dengan kerja. Rata-rata pengguna internet perusahaan menghabiskan waktu selama dua jam untuk online. 31% diantaranya menggunakannya untuk hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. 70% karyawan membuka situs dan 30% lainnya membuka email personal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008, hal. 1067).

Berkaitan dengan perilaku *cyberloafing*, penulis telah mengamati di lapangan tentang bagaimana perilaku orang-orang dalam bekerja, khususnya di kalangan pekerja muda yang lebih familiar dengan teknologi informasi. Dari hasil pengamatan tersebut, penulis melihat beberapa perilaku negatif penggunaan teknologi informasi pada saat jam kerja, antara lain: (1) melalaikan pekerjaan karena lebih asyik dengan game online; (2) membuka situs porno hanya untuk menghilangkan kebosanan; (3); membuka media sosial pribadi hanya untuk *update* sosial; (4) belanja online pada saat jam kerja berlangsung.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang mengkaji bagaimana *cyberloafing* dapat mempengaruhi *organizational citizen behavior*: Untuk melakukan penelitian ini, penulis mengambil studi pada karyawan kalangan berusia muda PT. Asam Jawa Medan “.

B. Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia yang berperilaku baik akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan dan tidak berperilaku negatif menggunakan teknologi informasi untuk hal lain pada saat jam kerja (*cyberloafing*).

Berdasarkan hasil identifikasi penulis dalam penelitian pendahuluan seperti telah dijelaskan di dalam latar belakang sebelumnya, ada beberapa permasalahan yang penulis temui sehingga penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang *cyberloafing* dan *organizational citizenship behaviour*, antara lain:

- (1) Permasalahan-permasalahan *cyberloafing*: Banyak karyawan muda yang melalaikan pekerjaan karena lebih asyik dengan game online; Sering terjadi karyawan muda membuka situs porno hanya untuk menghilangkan kebosanan; Banyak karyawan muda Membuka media sosial pribadi hanya untuk update sosial; Ada karyawan muda yang melakukan aktivitas berbelanja online pada saat jam kerja berlangsung;
- (2) Permasalahan-permasalahan *organizational citizenship behaviour*: Ada kecenderungan karyawan muda mencintai dirinya secara berlebihan dan memunculkan perasaan untuk merendahkan orang lain; Keegoisan yang tidak

peduli dengan lingkungan sekitarnya; Malas sehingga beranggapan pekerjaan tersebut tidak menguntungkan baginya; dan Lebih mementingkan hal pribadi daripada solidaritas.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah *cyberloafing* dan *organizational citizen behavior*. Studi ini dilakukan pada kalangan karyawan yang berusia muda PT. Asam Jawa Medan.

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah perilaku *cyberloafing* sudah sesuai dengan harapan?
2. Apakah perilaku *organizational citizen behavior* sudah sesuai dengan harapan?
3. Apakah *cyberloafing* berpengaruh terhadap *organizational citizen behavior*?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis perilaku *cyberloafing*;
2. Menganalisis perilaku *organizational citizen behavior*;
3. Menganalisis pengaruh *cyberloafing* terhadap *organizational citizen behavior*.

Sementara itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis: Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal memahami konsep tentang *cyberloafing* dan *organizational citizen behavior*;
2. Manfaat praktis: Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan sehingga dapat lebih memperhatikan dan mengetahui dalam membuat kebijakan yang tepat tentang *cyberloafing* dan *organizational citizen behavior*.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Teori *Organizational Citizen Behavior*

a. Pengertian *Organizational Citizen Behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah suatu konsep yang relatif baru dalam kalangan Psikologi Industri Organisasi. Publikasi istilah ocb pertama kali dilakukan oleh Organ, Smith, dan Near pada tahun 1983 (Widyarini, 2009, hal. 84).

OCB merupakan perilaku yang berkaitan dengan kontribusi di luar peran formal yang ditampilkan oleh seorang karyawan dan tidak mengharapkan imbalan atau hadiah formal dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan efektivitas organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 118). Misalnya menolong teman kerja untuk mengurangi beban kerja mereka, melakukan tugas yang tidak diminta tanpa mengharapkan imbalan, membantu problem solving dan decision making pada rekan kerja maupun di perusahaan.

OCB diartikan sebagai perilaku – perilaku dari para pekerja yang melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/*reward* yang resmi/formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi (Organ D. W., 1998, hal. 92).

Jadi dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku kontribusi di luar peran formal yang dilakukan secara sukarela yang tidak mengharapkan imbalan dan dapat memberikan keuntungan untuk organisasi.

b. Manfaat *Organizational Citizen Behavior*

Melalui sejumlah riset, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah berikut ini, yaitu: (1) OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja; (2) OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer; (3) OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan; (4) OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik; (5) OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi; dan (6) OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 120).

OCB memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian serta kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interpendensi (Gunawan, 2011).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizen Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut: (1) Karakteristik individual karyawan/ anggota organisasi; (2) Karakteristik tugas/pekerjaan; (3) Karakteristik kepemimpinan; dan (4) Karakteristik organisasi (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990, hal. 133).

Beberapa faktor yang mempengaruhi OCB dikemukakan oleh (Sloat K. C. M., 1999, hal. 20) sebagai berikut: (1) Budaya dan iklim organisasi; (2)

Kepribadian dan suasana hati; (3) Persepsi terhadap dukungan organisasional; (4) Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan; (5) Masa kerja, dan (6) Jenis Kelamin.

Berbeda dengan beberapa pendapat di atas, menurut (Zurasaka, 2008), OCB lebih dipengaruhi oleh kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi dibandingkan faktor-faktor situasional dan kondisi kerja di atas, atau OCB merupakan mediator atau perantara dari faktor-faktor tersebut. Karena berdasarkan pengalaman kerja selama ini, dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang puas dengan kondisi dan situasi kerja mereka namun tetap tidak memiliki perilaku ekstra seperti ini.

d. Indikator *Organizational Citizen Behavior*

Indikator OCB adalah: *altruism, consciousness, civic virtue, courtesy, sportsmanship* (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 135). Indikator ini telah dipakai dalam berbagai penelitian (Ozdemir & Ergun, 2015, hal. 436; Cheasakul & Varma, 2016, hal. 427; Yildirim, 2014, hal. 1099). Berikut ini dijelaskan satu persatu mengenai hal tersebut.

Pertama, altruism, meliputi: Kesiediaan karyawan dalam membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjaannya *overload*); Kesiediaan karyawan untuk memberikan bantuan kepada orang yang berada di sekitarnya; Kesiediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas. Kesiediaan karyawan meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan; Kesiediaan karyawan untuk membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 135).

Kedua, consciousness, meliputi: Kerelaan karyawan untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan; Memanfaatkan waktu istirahat sebagaimana mestinya; Mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi; Introspeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini; Kesadaran untuk berlaku jujur dalam bekerja (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 135).

Ketiga, civic virtue, meliputi: Mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan, tetapi dianggap penting; Selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada; Selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman organisasi, memo; Ikut hadir dalam setiap pertemuan-pertemuan meskipun tidak penting, tapi dapat mengangkat *image* organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 136).

Keempat, courtesy, meliputi: Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan; Kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan yang lain; Kesadaran karyawan dalam mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap pekerjaan karyawan lain; Kesadaran karyawan untuk tidak membuat masalah dengan karyawan lain; Kesadaran karyawan dalam mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap rekan kerja (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 136).

Kelima, sportsmanship, meliputi: Tidak suka mengeluh dalam bekerja; Tidak membesar-besarkan masalah di luar proporsinya; Tidak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi (mengadu) tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele; Perilaku tidak suka mencari-cari kesalahan organisasi; dan Perilaku tidak ber-*negative thinking* dalam melihat suatu permasalahan (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 137).

2. Teori *Cyberloafing*

a. Pengertian *Cyberloafing*

Cyberloafing masih merupakan topik baru dalam literatur ilmiah. Berbagai definisi digunakan untuk menjelaskan fenomena ini. Selain *cyberloafing*, terdapat beberapa terminologi yang memiliki pengertian teoritikal yang sama seperti *cyberdeviance*, *cyberslacking*, dan *cyberslouching*.

Cyberloafing merupakan karyawan yang melaksanakan aktifitas internet non-business di jam kantor menggunakan sumber daya perusahaan (Block, 2001, hal. 225). *Cyberloafing* adalah tindakan karyawan secara sengaja menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di saat jam kerja (Lim, 2002, hal. 675). *Cyberloafing* adalah penggunaan email dan internet kantor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan secara sengaja saat bekerja (Blanchard & Henle, 2008). *Cyberloafing* merupakan salah satu bentuk dari penyimpangan kerja. Aktifitas *non-work* yang adalah aktifitas mengecek e-mail personal ataupun mengunjungi situs internet yang tidak berhubungan dengan kerja (Lim, 2002, hal. 675).

Penggunaan internet selama bekerja untuk kepentingan pribadi disebut sebagai *non-work related computing* (NWRC). NWRC merupakan istilah kolektif dan berisi *junk computing* dan *cyberloafing*. *Junk computing* adalah penggunaan internet servis organisasi yang dilakukan oleh karyawan untuk kepentingan pribadi dan tidak berhubungan dengan dengan tujuan organisasi (Bock & Ho, 2009, hal. 124). Baik *junk computing* maupun *cyberloafing* merupakan penggunaan sumber daya organisasi untuk kepentingan pribadi, namun *cyberloafing* bertujuan untuk penggunaan internet pribadi sedangkan *junk*

computing merupakan penggunaan pribadi offline melalui sumber daya organisasi dan tidak relevan dengan penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan definisi perilaku *cyberloafing* yang telah dijelaskan di atas, perilaku *cyberloafing* yang akan menjadi fokus penelitian adalah perilaku karyawan menggunakan akses internet kantor untuk keperluan pribadi dan di luar pekerjaan seperti mengecek dan membalas email personal, membuka jejaring sosial seperti *Facebook*, *Twitter*, *Youtube*, *Blog*, *Tumblr*, bermain *game online*, berbelanja *online*, mencari berita atau *entertainment* dan mengunduh data yang tidak berhubungan dengan kerja.

b. Jenis-Jenis *Cyberloafing*

Jenis-jenis perilaku *cyberloafing* dibagi menjadi empat, yaitu: (1) Aktifitas sosial yaitu penggunaan internet untuk berkomunikasi dengan teman; (2) Aktifitas sosial yang melibatkan pengekspresian diri (*facebook*, *twitter*, dll) atau berbagi informasi via blog (*blogger*); (3) Aktifitas informasi yaitu menggunakan internet untuk mendapatkan informasi. (4) Aktifitas informasional yang terdiri dari pencarian informasi seperti site berita (*CNN*); (5) Aktifitas kenikmatan yaitu internet untuk menghibur. Aktifitas kesenangan yang terdiri dari aktifitas bermain permainan online atau mengunduh musik (*youtube*) atau software (*Torrent-site*) untuk tujuan kesenangan; (6) Aktifitas emosi virtual yaitu sisa dari aktifitas online internet lainnya seperti berjudi atau berkencan. Aktifitas emosi virtual mendeskripsikan aktifitas online yang tidak dapat dikategorisasikan dengan aktifitas lainnya seperti berbelanja online atau mencari pasar online (Li & Chung, 2006, hal. 1069).

Perilaku *cyberloafing* menjadi dua kategori utama yaitu aktifitas browsing dan emailing. Aktifitas browsing adalah aktifitas menggunakan internet perusahaan untuk melihat hal-hal yang tidak berhubungan dengan kerja di situs internet saat bekerja. Aktifitas emailing merupakan aktifitas mengirim, menerima, dan memeriksa email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat bekerja (Lim & Teo, 2005, hal. 1085).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Cyberloafing dapat muncul pada saat bekerja karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada tiga faktor yang mempengaruhi munculnya *cyberloafing*, yaitu: (1) Faktor individual. Faktor individu terdiri dari persepsi dan sikap, personal trait, kebiasaan dan kecanduan internet, serta demografi; (2) Faktor situasi. Perilaku kecenderungan *cyberloafing* biasanya berhubungan dengan individu ketika adanya akses internet saat bekerja dan hal tersebut menjadi situasi yang menstimulus, atau efek konteks yang memediasi perilaku dan akibat. Situasi yang dimaksud adalah adanya akses internet, kehadiran atasan secara fisik, serta kebijakan formal dan sanksi organisasi bagi siapa saja yang terlibat perilaku *cyberloafing*; (3) Faktor organisasi. Ada beberapa faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Faktor organisasi terdiri dari pembatasan penggunaan internet, merasakan akibat, managerial support, norma perilaku *cyberloafing* rekan kerja, sikap kerja karyawan, ketidakadilan, komitmen pekerjaan, dan karakteristik pekerjaan (Ozler & Polat, 2012, hal. 3).

Dalam pendapat lain, *cyberloafing* juga dipengaruhi oleh employee job attitudes (sikap kerja karyawan) dan organizational characteristics (karakteristik

organisasi) (Lieberman, Seidman, Mckenna, & Buffardi, 2011, hal. 2192); demographic characteristics (karakteristik demografis) (Cınar & Karcıoğlu, 2015, hal. 448).

d. Indikator *Cyberloafing*

Cyberloafing ini secara berjenjang dilihat dari intensitas perilakunya, dikategorikan menjadi dua yaitu: (1) *Minor cyberloafing* yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial (seperti *Facebook* dan *Twitter*), serta berbelanja online; dan (2) *Serious cyberloafing* yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi ilegal. Contohnya adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi (Blanchard & Henle, 2008, hal. 1068).

Dalam pandangan lain, *cyberloafing* dapat diukur dari indikator-indikator berikut ini: (1) *Development behavior* (perilaku pengembangan); perilaku perkembangan menganggap proses *cyberloafing* sebagai sumber potensial untuk belajar. *Cyberloafing* dari sudut pandang ini memberikan peningkatan keterampilan yang dapat digunakan dalam kegiatan masa depan; (2) *Recovery behavior* (perilaku pemulihan): perilaku pemulihan memperhatikan kesehatan. *Cyberloafing* dapat mengurangi ketidaknyamanan dan memiliki efek positif; (3) *Deviant behavior* (kelakuan menyimpang): perilaku menyimpang

menganggap *cyberloafing* sebagai perilaku yang tidak diinginkan. Perilaku ini jelas menganggap *cyberloafing* sebagai perilaku dengan konsekuensi negatif (misalnya produktivitas menurun); (4) *Addiction behavior* (perilaku kecanduan); perilaku ini dapat disebabkan oleh terlibat dalam *cyberloafing* sebagai kebiasaan dan dapat mengakibatkan perilaku bermasalah (Yasar & Yurdugul, 2013, hal. 603; Van Doorn, 2011, hal. 12).

Penelitian lain menggunakan indikator berikut ini untuk mengukur *cyberloafing*, antara lain mengakses: situs web terkait olahraga; situs web terkait investasi; situs web terkait hiburan; situs berita umum; situs web yang tidak terkait pekerjaan; mengunduh informasi terkait non-kerja; berbelanja online untuk barang-barang pribadi; situs web berorientasi dewasa; memeriksa e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan; memeriksa e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan; menerima e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan (Lim, 2002, hal. 685).

B. Kerangka Konseptual

Internet telah memberikan banyak dampak bagi kehidupan manusia. Internet dapat memudahkan penggunaannya untuk mendapatkan berbagai informasi yang dibutuhkan. Internet bisa diakses dimana saja dan siapa saja. Hampir setiap orang mengenal internet. Berbagai kalangan menggunakan internet seperti masyarakat umum, pemerintah, pelajar, ibu rumah tangga, dan termasuk karyawan perusahaan.

Perusahaan yang menyediakan akses internet dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Salah satu fenomena yang muncul karena adanya penyediaan akses internet di perusahaan adalah perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing*

adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka selama jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

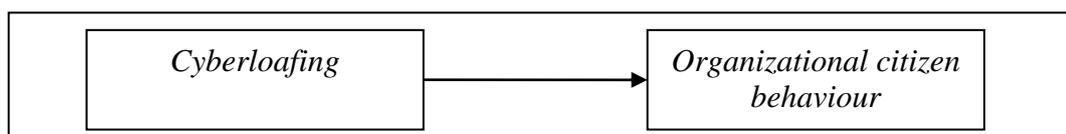
Beberapa penelitian mengenai perilaku *cyberloafing* lebih menekankan pada dampak negatif yang ditimbulkannya. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh SurfWatch menunjukkan bahwa 84% karyawan mengirim email untuk kepentingan pribadi dan 90% karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Hal ini mengakibatkan penurunan produktifitas hingga sebesar 30 hingga 40 persen (Lim, 2002, hal. 681).

Variabel perilaku *cyberloafing* seperti di atas banyak dikaitkan atau dihubungkan dengan variabel *organizational citizenship behavior*.

Dari sebuah laporan penelitian terlihat tidak ada hubungan signifikan antara *cyberloafing* dan *organizational citizenship behavior*. Namun, terlihat bahwa tingkat *cyberloafing* ditemukan rendah dan tingkat OCB ditemukan tinggi (Cinar & Karcioğlu, 2015, hal. 444). Temuan ini menunjukkan bahwa dengan rendahnya perilaku *cyberloafing* menyebabkan OCB menjadi lebih baik.

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa peningkatan *cyberloafing* mengarah ke peningkatan kadar OCB, dan karena itu harus dipelajari sebagai konstruk positif daripada didefinisikan sebagai jenis penyimpangan tempat kerja (Rajah & Lim, 2011, hal. 12).

Berdasarkan uraian di atas, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II-1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: ada pengaruh *cyberloafing* terhadap *organizational citizen behaviour*.

Dengan kata lain, jika perilaku *cyberloafing* tinggi maka *organizational citizen behavior* akan menjadi rendah (buruk), sebaliknya jika perilaku *cyberloafing* rendah maka *organizational citizen behavior* akan menjadi tinggi (baik).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif yang peneliti lakukan merupakan golongan penelitian korelasional. Penelitian korelasional tujuannya adalah untuk memahami hubungan antar variabel (Juliandi & Irfan, 2013, hal. 12).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian terlihat seperti dijelaskan pada uraian berikut ini.

1. *Organizational citizen behaviour*. *Organizational citizen behaviour* adalah perilaku kontribusi di luar peran formal yang dilakukan secara sukarela yang tidak mengharapkan imbalan dan dapat memberikan keuntungan untuk organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 118). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: *Altruism* (mementingkan kepentingan orang lain), *consciousness* (kesadaran), *civic virtue* (kebajikan), *courtesy* (kesopanan), dan *sportsmanship* (sportivitas) (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 123).
2. *Cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan salah satu bentuk dari penyimpangan kerja. Aktifitas *non-work* yang adalah aktifitas mengecek *e-mail personal* ataupun mengunjungi situs internet yang tidak berhubungan dengan kerja (Lim, 2002, hal. 675). *Cyberloafing* dapat diukur dengan indikator:

mengakses situs *web* terkait olahraga; situs *web* terkait hiburan; situs berita umum; berbelanja online untuk barang-barang pribadi; situs *web* berorientasi dewasa; menggunakan *e-mail* yang tidak terkait dengan pekerjaan (Lim, 2002, hal. 685), dan menggunakan media sosial saat jam kerja (Leftheriotis & Giannakos, 2014, hal. 134).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat melakukan penelitian tentang pengaruh *cyberloafing* terhadap *organizational citizen behavior* dilaksanakan pada PT Asam Jawa Medan Jalan Gajah Mada No. 40 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2018 s/d Oktober 2018.

Tabel III-1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Juli 2018				Agustus 2018				September 2018				Oktober 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Awal																
3.	Pengumpulan Data																
4.	Pengolahan Data																
5.	Menyusun Proposal Penelitian																
6.	Seminar Proposal																
7.	Menyusun Skripsi																
8..	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Asam Jawa Medan yang berjumlah 49 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel III-2 Jumlah Populasi

No.	Usia	Populasi
1	Kurang dari 21 tahun	4
2	21-30 tahun	13
3	31-40 tahun	17
4	Lebih dari 40 tahun	15
Jumlah		49

Sumber : PT. Asam Jawa Medan (2018)

Oleh karena penelitian ini hanya berfokus kepada usia muda (kurang dari 41 tahun), maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Disini penulis menyusun kuesioner menggunakan bentuk skala *Likert*. Skala *Likert* dirancang untuk mengatur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen pernyataan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Skala *Likert* ini mengandung jawaban: Sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Pada penelitian ini penulis menggunakan bentuk pernyataan dan tabel ceklis.

Instrumen angket untuk mengukur masing-masing variabel merujuk kepada indikator yang ada dalam definisi operasional sebelumnya.

Tabel III-3 Instrumen Untuk Mengukur Variabel Penelitian

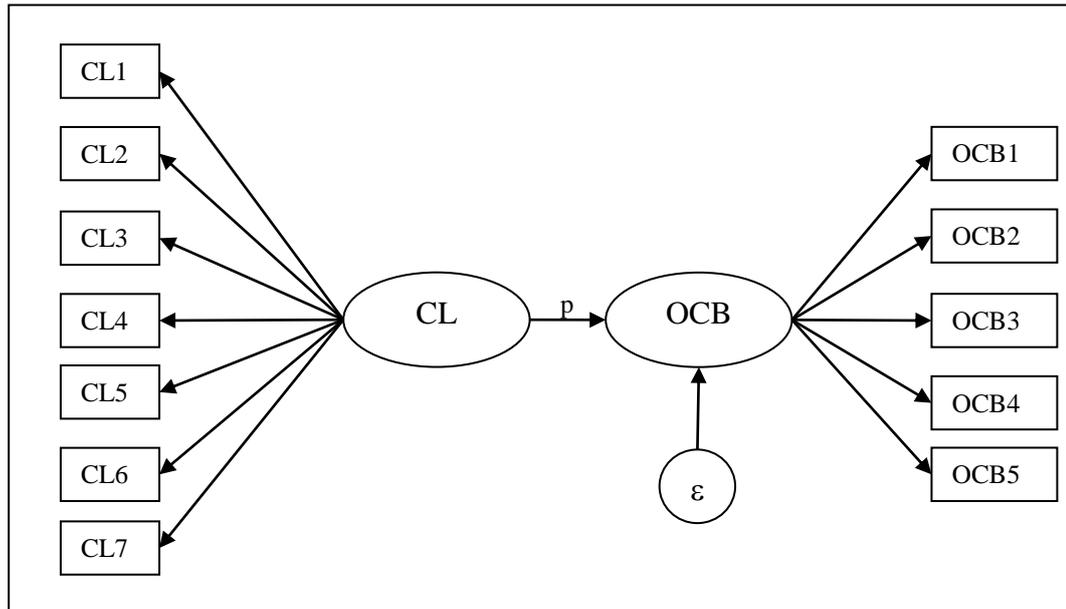
Variabel	Indikator	Pernyataan Angket
<i>Cyberloafing</i> (Lim, 2002, hal. 685) (Leftheriotis & Giannakos, 2014, hal. 134).	Mengakses situs web terkait olahraga	1
	Mengakses situs web terkait hiburan	2
	Mengakses situs berita	3
	Berbelanja online	4
	Mengakses situs web dewasa	5
	Menggunakan e-mail bukan untuk pekerjaan	6
	Menggunakan media sosial	7
<i>Organizational Citizen Behaviour</i> (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 123)	<i>Altruism</i> (mementingkan kepentingan orang lain)	1
	<i>Consciousness</i> (kesadaran)	2
	<i>Civic virtue</i> (kebajikan)	3
	<i>Courtesy</i> (kesopanan)	4
	<i>Sportsmanship</i> (sportivitas)	5

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square*. "*Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Tujuan *Partial Least Square* adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi". (Ghozali, 2006, hal. 18).

Langkah-langkah untuk menganalisis data penelitian dengan statistik PLS adalah sebagai berikut: (1) Analisis model struktural (*inner model*): pengujian validitas dan reliabilitas; (2). Analisis model pengukuran (*outer model*): pengujian hipotesis (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011).

Model persamaan struktural PLS yang akan di analisis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $OCB = pCL + e$



Gambar III-1 Model Analisis

Dalam Gambar III-1, jumlah indikator variabel *cyberloafing* (CL) adalah sebanyak 7 item dan indikator *organizational citizen behaviour* (OCB) sebanyak 5 item.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Laki-Laki	24	70.6	70.6	70.6
Perempuan	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Data diatas dalam tabel IV-1 diatas menunjukkan bahwa data berdasarkan jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 70.6%, sedangkan yang terkecil adalah responden perempuan yakni 29.4%.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid ≤ 20 Tahun	4	11.8	11.8	11.8
21-30 Tahun	12	35.3	35.3	47.1
31-40 Tahun	18	52.9	52.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Data diatas dalam tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa data berdasarkan usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 52.9%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden yang berusia 21-30

tahun sebesar 35.3% dan frekuensi mayoritas ketiga adalah responden yang berusia ≤ 20 tahun sebesar 11.8%.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	26	76.4	76.4	76.4
	Diploma	2	5.9	5.9	82.3
	S1	4	11.8	11.8	94.1
	S2	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Data diatas dalam tabel IV-3 diatas menunjukkan bahwa data berdasarkan tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 76.4%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden yang tingkat pendidikan S1 sebesar 11.8% dan frekuensi mayoritas ketiga adalah responden yang tingkat pendidikan Diploma dan S2 sebesar 5.9%.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	≤ 1 Tahun	2	5.9	5.9	5.9
	1-5 Tahun	11	32.3	32.3	38.2
	6-10 Tahun	9	26.5	26.5	64.7
	≥ 10 Tahun	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Data diatas dalam tabel IV-4 diatas menunjukkan bahwa data berdasarkan lama bekerja responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang lama bekerja ≥ 10 Tahun sebesar 35.3%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden yang lama bekerja 1-5 tahun sebesar 32.3%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden yang lama bekerja 6-10 tahun sebesar 26.5% dan frekuensi mayoritas keempat adalah responden yang lama bekerja ≤ 1 Tahun sebesar 5.9%.

Tabel IV-5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Lajang/Gadis	11	32.4	32.4	32.4
Menikah	20	58.8	58.8	91.2
Duda/Janda	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Data diatas dalam tabel IV-4 diatas menunjukkan bahwa data berdasarkan status perkawinan responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang Lajang/Gadis sebesar 32.4%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden yang Menikah sebesar 58.8% dan frekuensi mayoritas ketiga adalah responden yang Duda/Janda sebesar 8.8%.

2. Deskripsi Variabel *Cyberloafing*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Cyberloafing* yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penyajian Data Variabel
***Cyberloafing* (X)**

No Item	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mengakses website olahraga	4	11.8	6	17.6	12	35.3	8	23.5	4	11.8	34	100
Mengakses website web hiburan	1	2.9	6	17.6	11	32.4	14	41.2	2	5.9	34	100
Mengakses website berita	2	5.9	11	32.4	15	44.1	5	14.7	1	2.9	34	100
Mengakses website <i>online shopping</i>	1	2.9	4	11.8	16	47.1	11	32.4	2	5.9	34	100
Mengakses website dewasa	0	0	2	5.9	2	5.9	11	32.4	19	55.9	34	100
Menggunakan e-mail	1	2.9	2	5.9	10	29.4	15	44.1	6	17.6	34	100
Menggunakan media sosial	6	17.6	3	8.9	10	29.4	12	35.3	3	8.9	34	100
Rata-Rata		6,29		14,30		31,94		31,94		15,56		100

Dari data Tabel IV.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu mengakses website terkait olahraga ditempat kerja, sebagian besar responden menjawab netral sebesar 35.3%.

- 2) Jawaban responden tentang saya selalu mengakses website web terkait hiburan di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 41.2%.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu mengakses website berita di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab netral sebesar 44.1%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu mengakses website berbelanja online (*online shopping*) di tempat kerja, sebagian besar menjawab netral sebesar 47.1%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu mengakses website dewasa di tempat kerja, sebagian besar menjawab sangat tidak setuju sebesar 55.9%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan e-mail bukan untuk pekerjaan di tempat kerja, sebagian besar menjawab tidak setuju sebesar 44.1%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan media sosial di tempat kerja, sebagian besar menjawab tidak setuju sebesar 35.3%.

Berdasarkan jawaban responden di atas secara umum *Cyberloafing* dalam bekerja umumnya sudah baik. Artinya tidak terlalu banyak para karyawan yang *cyberloafing* pada saat jam kerja berlangsung sehingga diharapkan dapat memengaruhi *organizational citizen behavior*.

3. Deskripsi Variabel *Organizational Citizen Behavior*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Organizational Citizen Behavior* yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penyajian Data Variabel
Organizational Citizen Behavior (Y)

No Item	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mementingkan kepentingan orang lain dalam bekerja	0	0	7	20.6	9	26.5	10	29.4	8	23.5	34	100
Kesadaran yang tinggi untuk selalu memajukan perusahaan	17	50.0	13	38.3	3	8.8	0	0	1	2.9	34	100
Melakukan segala pekerjaan sebagai bentuk kebajikan	13	38.3	17	50.0	2	5.9	1	2.9	1	2.9	34	100
Mengedepankan kesopanan kepada setiap orang	12	35.3	20	58.9	1	2.9	0	0	1	2.9	34	100
Sikap sportivitas yang tinggi	8	23.5	20	58.9	5	14.7	0	0	1	2.9	34	100
Rata-Rata		29,42		45,34		11,76		6,46		7,02		100

Dari data Tabel IV.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu mementingkan kepentingan orang lain dalam bekerja, sehingga saya suka membantu pekerjaan apapun di luar pekerjaan utama saya, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 29.4%.
- 2) Jawaban responden tentang saya memiliki kesadaran yang tinggi untuk selalu memajukan perusahaan tempat saya bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 5.0%.
- 3) Jawaban responden tentang saya melakukan segala pekerjaan di perusahaan sebagai bentuk kebajikan saya untuk mencapai tujuan bersama, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50.0%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu mengedepankan kesopanan kepada setiap orang di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58.9%.
- 5) Jawaban responden tentang saya memiliki sikap sportivitas yang tinggi yakni selalu mengakui jika ada orang lain yang memiliki keunggulan/kelebihan

dibanding diri saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58.9%.

Berdasarkan jawaban responden di atas secara umum *organizational citizen behavior* dalam perusahaan umumnya sudah baik. Artinya karyawan sudah memiliki kesadaran yang tinggi, mengedepankan kesopanan, sportive yang tinggi dan melakukan segala pekerjaan di perusahaan sebagai bentuk kebajikan saya untuk mencapai tujuan bersama.

4. Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent Validity adalah mengukur validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing – masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik, jika nilai *outer loading* di atas 0,70-0,90. Namun demikian, untuk penelitian-penelitian yang relatif baru, nilai *outer loading* masih dapat ditolerir jika nilainya tidak kurang dari 0,40. Nilai *outer loading* dibawah dari nilai 0,40 harus dibuang (*didrop*) dari analisis dan dilakukan perhitungan ulang PLS (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011, hal. 145-146).

Hasil perhitungan validitas konvergen untuk variabel *cyberloafing* dan *organizational citizen behavior* adalah sebagai berikut

Tabel IV-8
Validitas Konvergen

	CYBERLOAFING (X)	OCB (Y)
X1.1	0.500 (valid)	
X1.2	0.819 (valid)	
X1.3	0.168 (tidak valid)	
X1.4	0.409 (valid)	
X1.5	0.290 (tidak valid)	

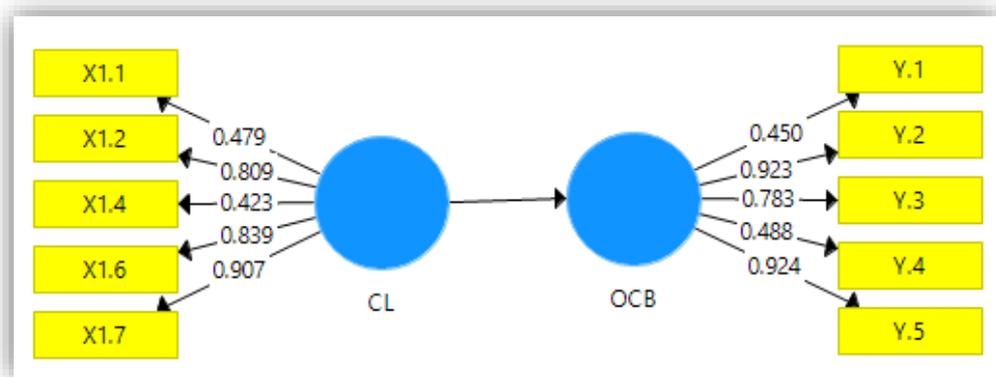
X1.6	0.829 (valid)	
X1.7	0.895 (valid)	
Y.1		0.444 (valid)
Y.2		0.924 (valid)
Y.3		0.783 (valid)
Y.4		0.489 (valid)
Y.5		0.925 (valid)

Dari Tabel IV-8 diatas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* variabel *cyberloafing* yang kurang dari 0,4 adalah indikator X1.3 dan X1,5 (indikator ini tidak valid, dan harus dibuang dari model). Untuk variabel *organizational citizen behaviour*, seluruh indikatornya lebih besar dari 0,4. Dengan demikian seluruh indikator *organizational citizen behavior* dapat digunakan. Namun, karena ada salah satu variabel yang tidak valid (dibawah 0,4), maka dilakukan perhitungan ulang PLS. Hasil perhitungan ulang PLS setelah item yang tidak valid (*outer loading* kurang dari 0,4) dibuang dari model, hasil yang baru adalah sebagai berikut:

Tabel IV-9
Validitas Konvergen (Tahap II)

	CYBERLOAFING (X)	OCB (Y)
X1.1	0,479 (valid)	
X1.2	0,809 (valid)	
X1.4	0,423 (valid)	
X1.6	0,839 (valid)	
X1.7	0,907 (valid)	
Y.1		0.450 (valid)
Y.2		0.923 (valid)
Y.3		0.783 (valid)
Y.4		0.488 (valid)
Y.5		0.924 (valid)

Nilai-nilai validitas konvergen (*outer loadings*) tersebut, dapat juga dilihat di dalam Gambar 4.1. berikut ini.



Gambar IV-1. Nilai-nilai validitas konvergen (*outerloadings*)

Setelah dilakukan perhitungan ulang tanpa melibatkan indikator X3 dan X5, nilai *outer loading* seluruh indikator berada di atas 0,4. Dengan demikian, baik variabel *cyberloafing* maupun *organizational citizen behavior* memiliki validitas konvergen yang baik (*valid*).

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan merupakan konsep tambahan yang mempunyai makna bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Maksudnya ialah seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensional (Ghozali, 2006, hal. 120)

Kriterianya, dilihat dari nilai dari pendekatan baru untuk menilai validitas diskriminan yakni dilihat dari nilai *heterotrait-monotrait ratio of correlations*. Jika nilai *heterotrait-monotrait ratio of correlations* (HTMT) di bawah 0,90, maka validitas diskriminan dapat diterima (Christian, Ringle, & Sarsted, 2015, hal. 115-135).

Tabel IV-10
Validitas Deskriminan

Model	<i>Cyberloafing</i> (X)	<i>OCB</i> (Y)
<i>Cyberloafing</i> (X) <i>OCB</i> (Y)	0.426	

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai HTMT antara *cyberloafing* dengan *organizational citizen behavior* sebesar 0,426 menunjukkan nilai korelasi yang rendah (dibawah 0,90). Dengan demikian validitas diskriminan dapat diterima (valid).

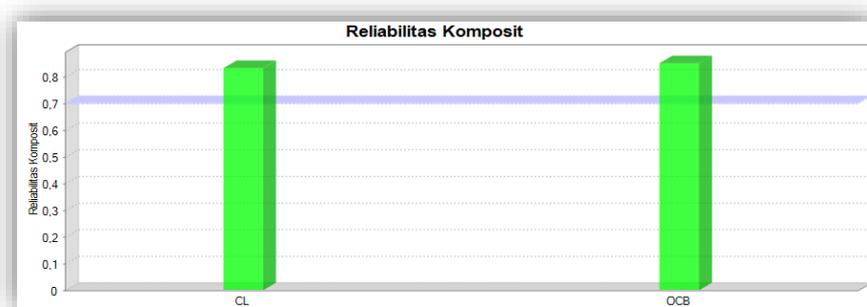
c. Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*)

Uji reliabilitas komposit yang diukur dengan kriteria *composite reliability*. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0.7 sedang idealnya ialah 0.8 sampai dengan 0.9 (Ghozali, 2006, hal. 124).

Tabel IV-11
Reliabilitas Komposit

	<i>Composite Reliability</i>
Cyberloafing (X)	0,832 (Reliabel)
OCB (Y)	0,850 (Reliabel)

Dalam tampilan, grafik, nilai *composite reliability* terlihat seperti gambar di bawah ini,



Gambar IV-2. Reliabilitas Komposit

Nilai-nilai yang terdapat di dalam tabel IV-11 maupun gambar IV-2 terlihat bahwa semua indikator variabel berada diantara 0,8-0,9. Dengan demikian, reliabilitas komposite untuk variabel *cyberloafing* maupun *organizational citizen behavior* dapat diterima (reliabel).

5. Model Struktural (*Inner Model*)

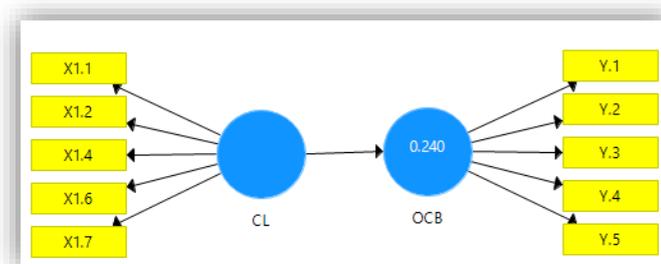
a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan simbol R^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa r^2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum R^2 digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model (Ghozali, 2006, hal. 128). Kriteria keputusan untuk menilai suatu R^2 (*R-Square*) adalah baik atau tidak adalah sebagai berikut: jika nilainya minimal 0,25 (lemah/kecil), minimal 0,50 (moderat/sedang), dan minimal 0,75 (substansial/kuat/besar).

Tabel IV-12
Nilai *R-Square* (Koefisien Determinasi)

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
<i>OCB</i>	0,240	0,26

Nilai *R-Square* yang tersebut di dalam Tabel IV-12 juga dapat dilihat di dalam gambar IV-3 berikut ini.



Gambar IV-3 Koefisien *R-Square* (Determinasi)

Nilai *R-Square* (koefisien determinasi) yang diperoleh adalah sebesar 0,240 (lemah). Dengan demikian, dalam model penelitian ini, variabel *cyberloafing* merupakan faktor yang lemah (tidak cukup kuat) dalam menjelaskan *organizational citizen behavior*.

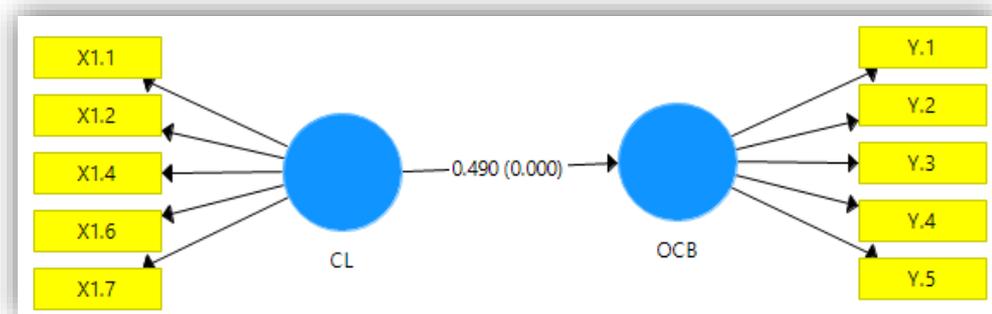
b. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis maka didapatkan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel IV-13
Nilai Koefisien Jalur (*Paths Coefficient*)

	<i>Original Samples (O)</i>	<i>P-Values</i>
CL → OCB	0,490	0,000

Nilai koefisien jalur (*original samples*) yang tersebut di dalam Tabel IV-13 juga dapat dilihat di dalam gambar IV-4 berikut ini.



Gambar IV-4
Nilai Koefisien Jalur (*Paths Coefficient*)

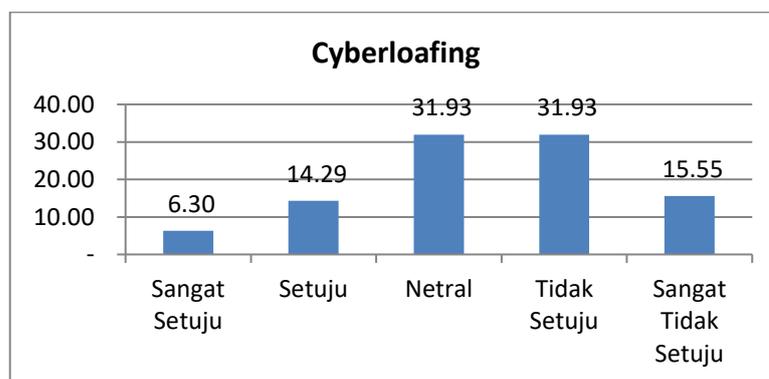
Hubungan antara X (*Cyberloafing*) dengan Y (OCB) adalah signifikan dengan p-values sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *original sample* adalah positif yaitu 0.490, maka arah hubungan antara X (*Cyberloafing*) dengan Y (OCB) adalah positif.

B. Pembahasan

1. *Cyberloafing*

Data-data yang telah dideskripsikan pada sub-bab deskripsi data tentang bagaimana perilaku pekerja usia muda dalam menggunakan internet pada saat jam kerja, khususnya: mengakses website olahraga; mengakses website web hiburan; mengakses website berita; mengakses website *online shopping*; mengakses website dewasa; menggunakan *e-mail*; dan menggunakan media sosial.

Dari data tersebut diperoleh rata-rata nilai jawaban responden tentang *cyberloafing* (Gambar IV-5).



Gambar IV-5. Rata-Rata Jawaban Cyberloafing

Untuk menilai apakah perilaku *cyberloafing* tergolong baik atau tidak, digunakan kriteria berikut ini: (1) Baik (sesuai harapan): Jika mayoritas nilai persentase rata-rata “tidak setuju dan sangat tidak setuju” lebih besar dari nilai persentase rata-rata “netral, setuju dan sangat setuju; (2) Kurang baik (kurang sesuai harapan): Jika mayoritas nilai persentase rata-rata “tidak setuju dan sangat tidak setuju” lebih kecil dari nilai persentase rata-rata “netral, setuju dan sangat setuju.

Tabel IV-14
Kesimpulan tentang *Cyberloafing*

Kategori Kesimpulan	Kategori Jawaban	Persen	Persen Kumulatif	Kesimpulan
Kurang baik (kurang sesuai harapan)	Sangat Setuju	6,30	42,52	Sesuai harapan
	Setuju	14,29		
	Netral	31,93		
Baik (sesuai harapan)	Tidak Setuju	31,93	47,48	
	Sangat Setuju	15,55		
Total		100,00	100,00	

Tabel IV-14 memberi informasi bahwa perilaku *cyberloafing* adalah yang terbesar (mayoritas). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perilaku perilaku *cyberloafing* kalangan pekerja muda di PT. Asam Jawa Medan tergolong masih baik (sesuai harapan) karena persentasenya masih melebihi kategori kurang baik.

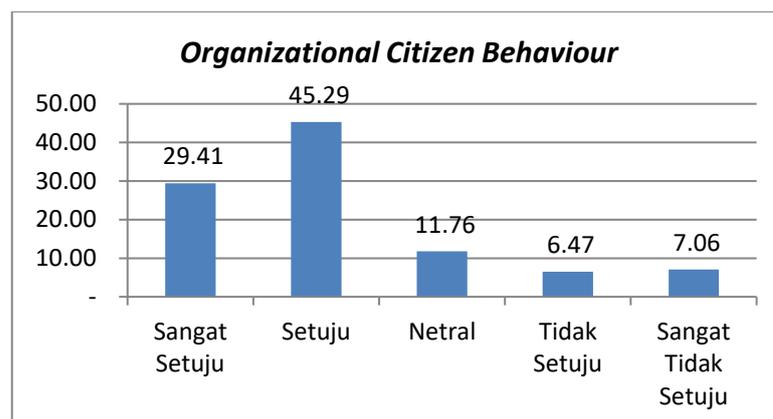
Namun demikian, bukan berarti perilaku *cyberloafing* sudah sangat baik, karena masih banyak juga karyawan yang menggunakan internet saat berada di tempat kerja yang bukan untuk keperluan pekerjaannya. Perilaku-perilaku yang perlu dicermati dapat dilihat dari persentase kumulatif (total) “sangat setuju dan setuju”, antara lain: mengakses website olahraga (29,4%); mengakses website hiburan (20,6%); mengakses website berita (38,2%).

Dalam teori, perilaku *cyberloafing* yang diharapkan adalah tidak melakukan mengakses berbagai hal dari internet jika saat bekerja, misalnya tidak mengakses: situs web terkait olahraga; investasi; hiburan; berita umum; web yang tidak terkait pekerjaan; mengunduh informasi terkait non-kerja; berbelanja online untuk barang-barang pribadi; situs web berorientasi dewasa; memeriksa e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan; memeriksa e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan; dan menerima e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan (Lim, 2002, hal. 685).

2. *Organizational Citizen Behavior*

Data-data yang telah dideskripsikan pada sub-bab deskripsi data tentang bagaimana perilaku pekerja usia muda dalam kontribusi di luar peran formal yang dilakukan secara sukarela, khususnya: mementingkan kepentingan orang lain dalam bekerja di luar pekerjaan utama, memiliki kesadaran yang tinggi untuk selalu memajukan perusahaan, melakukan segala pekerjaan di perusahaan sebagai bentuk kebajikan, selalu mengedepankan kesopanan kepada setiap orang di perusahaan dan memiliki sikap sportivitas yang tinggi.

Dari data tersebut diperoleh rata-rata nilai jawaban responden tentang *cyberloafing* (Gambar IV-6).



Gambar IV-6. Rata-Rata Jawaban Organizational Citizen Behaviour

Untuk menilai apakah perilaku *organizational citizen behavior* tergolong baik atau tidak, digunakan kriteria berikut ini: (1) Baik (sesuai harapan): Jika mayoritas nilai persentase rata-rata “Setuju dan sangat setuju” lebih besar dari nilai persentase rata-rata “netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju; (2) Kurang baik (kurang sesuai harapan): Jika mayoritas nilai persentase rata-rata “setuju dan sangat setuju” lebih kecil dari nilai persentase rata-rata “netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel IV-15
Kesimpulan tentang *Organizational Citizen Behavior*

Kategori Kesimpulan	Kategori Jawaban	Persen	Persen Kumulatif	Kesimpulan
Baik (sesuai harapan)	Sangat Setuju	29,41	86,46	Sesuai harapan
	Setuju	45,29		
	Netral	11,76		
Kurang baik (kurang sesuai harapan)	Tidak Setuju	6,47	13,53	
	Sangat Tidak Setuju	7,06		
Total		100,00	100,00	

Tabel IV-15 memberi informasi bahwa perilaku *organizational citizen behavior* adalah yang terbesar (mayoritas). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perilaku *organizational citizen behavior* kalangan pekerja muda di PT. Asam Jawa Medan tergolong masih baik (sesuai harapan) karena persentasenya masih melebihi kategori kurang baik.

Namun demikian, bukan berarti perilaku *organizational citizen behavior* sudah sangat baik, karena masih ada juga karyawan yang tidak kontribusi di luar peran formal yang dilakukan secara sukarela. Perilaku-perilaku yang perlu dicermati dapat dilihat dari persentase kumulatif (total) “tidak setuju dan sangat tidak setuju”, antara lain: mementingkan kepentingan orang lain dalam bekerja (52,9%); melakukan segala pekerjaan sebagai bentuk kebajikan (5,8%).

Jika merujuk teori, seharusnya perilaku karyawan mengenai *organizational citizen behavior* harus rela melakukan berbagai pekerjaan di organisasinya, terutama berkaitan dengan hal-hal berikut ini: membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjaannya *overload*); memberikan bantuan kepada orang yang berada di sekitarnya; menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas; meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan;

membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi; bekerja melebihi waktu yang ditentukan; memanfaatkan waktu istirahat sebagaimana mestinya; dan mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2005, hal. 135).

3. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap *Organizational Citizen Behaviour*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh antara *cyberloafing* terhadap *organizational citizen behavior* pada PT. Asam Jawa Medan diperoleh kesimpulan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif (0,490) dan signifikan ($000 < 0,05$) terhadap *organizational citizen behavior*.

Pengaruh yang bernilai “positif” tersebut berarti bahwa jika perilaku *cyberloafing* baik (tidak selalu menggunakan internet di tempat kerja), maka diikuti dengan perilaku *organizational citizen behavior* juga baik. Kesimpulan ini didukung oleh kesimpulan dari analisis data deskriptif sebelumnya, bahwa perilaku *cyberloafing* karyawan muda tergolong “baik (sesuai harapan)”, dan diikuti dengan kesimpulan bahwa perilaku *organizational citizen behavior* karyawan muda juga tergolong “baik (sesuai harapan)”.

Sementara itu, pengaruh yang “signifikan” seperti dalam temuan penelitian ini bermakna bahwa pengaruh perilaku *cyberloafing organizational* terhadap *citizen behavior* yang disimpulkan “positif” tersebut adalah merupakan pengaruh yang “nyata (berarti/bermakna)”. Dengan kata lain, memang begitulah kondisi di PT. Asam Jawa yang sesungguhnya jika penelitian juga dilakukan pada seluruh populasi (karyawan) di PT. Asam Jawa.

Hasil penelitian yang penulis peroleh ini tidak didukung atau tidak sejalan dengan laporan penelitian seperti yang telah dikaji di bab 2 sebelumnya, khususnya penelitian Cinar & Karcioğlu. Penelitian mereka memperlihatkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *cyberloafing* dan *organizational citizenship behavior* (Cinar & Karcioğlu, 2015, hal. 444). Namun, dilihat dari penelitian lainnya, yakni penelitian yang dilakukan Rajah dan Lim, yang menghasikan bahwa *cyberloafing* memiliki hubungan dengan *organizational citizen behavior*. Perilaku *cyberloafing* yang baik akan mempengaruhi meningkatnya kadar OCB (Rajah & Lim, 2011, hal. 12).

Berdasarkan analisis- analisis di atas, walaupun hasil pengujian hipotesis berpengaruh positif dan signifikan, penelitian yang penulis lakukan ini memiliki kelemahan dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang lemah, yakni hanya sebesar 0,240. Ini berarti bahwa model penelitian ini tidak cukup baik. Penulis berasumsi bahwa lemahnya nilai *R-Square* ini disebabkan jumlah sampel yang digunakan terlalu sedikit, hanya 34 orang responden. Diharapkan peneliti lain di masa mendatang lebih mencermati penentuan indikator kuesioner yang lebih cermat. Peneliti lain juga perlu memperbesar jumlah sampel agar menghasilkan model penelitian yang terbaik.

Kelemahan lainnya adalah adanya indikator kuesioner yang tidak valid dilihat dari hasil pengujian validitas konvergen sehingga harus dibuang dari indikator kuesioner, khususnya untuk indikator mengakses berita (indikator ke-3) dan mengakses situs dewasa (indikator ke-5).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini.

Pertama, perilaku *cyberloafing* kalangan pekerja usia di PT. Asam Jawa Medan cukup baik (sesuai harapan); Perilaku *cyberloafing* kalangan pekerja usia di PT. Asam Jawa Medan terlihat baik. Walaupun begitu masih ada kalangan pekerja usia di PT. Asam Jawa Medan yang perilaku *cyberloafing* mereka kurang baik.

Kedua, perilaku *organizational citizen* kalangan pekerja usia di PT. Asam Jawa Medan juga terlihat baik. Namun demikian, masih ada juga kalangan pekerja usia di PT. Asam Jawa Medan yang memiliki *organizational citizen behavior* kurang baik. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *cyberloafing* terhadap *organizational citizen behavior* pada PT. Asam Jawa Medan. Pengaruh yang positif berarti bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap *organizational citizen behavior* pada PT. Asam Jawa Medan dengan memiliki angka positif sebesar 0,490, dan pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa adanya hubungan *organizational citizen behavior* terhadap *cyberloafing* PT. Asam Jawa Medan dengan memiliki angka signifikan sebesar $000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan *Cyberloafing* terhadap *Organizational Citizen Behavior* di PT. Asam Jawa Medan, maka adapun saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

Pertama, sebaiknya saat bekerja karyawan sama sekali tidak mengakses internet untuk kepentingan pribadi, seperti: situs web terkait olahraga; investasi; hiburan; berita umum; web yang tidak terkait pekerjaan; mengunduh informasi terkait non-kerja; berbelanja online untuk barang-barang pribadi; situs web berorientasi dewasa; memeriksa e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan; memeriksa e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan; dan menerima e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan

Kedua, karyawan senantiasa harus memiliki *organizational citizen behavior* di dalam dirinya, yakni harus rela melakukan berbagai pekerjaan di organisasinya, terutama berkaitan dengan hal-hal berikut ini: bersedia membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjaannya overload); bersedia untuk memberikan bantuan kepada orang yang berada di sekitarnya; bersedia untuk menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas; bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan; bersedia untuk membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi; bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan; bersedia memanfaatkan waktu istirahat sebagaimana mestinya; dan bersedia mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior* , 24 (3), 1067-1084.
- Block, W. (2001). Cyberslacking, business ethics, and managerial economics. *Journal of Business Ethics* , 33 (3), 225-231.
- Bock, G.-W., & Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM* , 52 (4), 124-128.
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración* , 61 (1), 422–440.
- Christian, J. H., Ringle, M., & Sarsted, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science* , 43 (1), 115–135.
- Cınar, O., & Karcioğlu, F. (2015). The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* , 207 (1), 444-453.
- Dirican, A. H., & Erdil, O. (2016). An exploration of academic staff's organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in relation to demographic characteristics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* , 235 (1), 351-360.
- Ghozali, I. (2006). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square PLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2011). *Organization citizenship behavior*. Dipetik September 7, 2018, dari Imam Gunawan: <http://masimamgun.blogspot.com/2011/02/organization-citizenship-behavior.html>
- Hair, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice* , 19 (2), 139-152.
- Juliandi & Irfan. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Medan: Citapustaka Media.
- Leftheriotis, I., & Giannakos, M. N. (2014). Using social media for work: Losing your time or improving your work? *Computers in Human Behavior* , 31 (1), 134-142.
- Li, S., & Chung, T. (2006). Internet function and Internet addictive behaviour. *Computers in Human Behaviour*. 22, 1067-1071.
- Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human behavior* , 27 (6), 2192-2199.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* , 23 (5), 675-694.

- Lim, V., & Teo, T. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of Cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42, 1081-1093.
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2018). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22 (5), 546-564.
- Organ, D. W. (1998). *Organizational citizenship behaviour: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behaviour: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publication.
- Ozdemir, Y., & Ergun, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: The mediating role of person-environment fit. *Social and Behavioral Sciences*, 207 (1), Social and Behavioral Sciences.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4 (2), 1-15.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behavior and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behavior. *Leadership Quarterly*, 1 (2), 107-124.
- Rajah, R., & Lim, V. K. (2011). Cyberloafing, neutralization, and organizational citizenship behavior. *Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS)*. Brisbane-Australia: Association for Information Systems.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis. *Journal of applied Psychology*, 86 (6), 1306-1314.
- Sloat K. C. M. (1999). Organizational citizenship: Does your firm inspire to be "good citizenship?" *Professional safety*, 44 (4), 20-23.
- Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework (Tesis)*. Netherlands: Eindhoven University of Technology.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of management Journal*, 48 (3), 420-432.
- Widyarini, M. N. (2009). *Membangun hubungan antar manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Yasar, S., & Yurdugul, H. (2013). The investigation of relation between cyberloafing activities and cyberloafing behaviors in higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 83 (1), 600-604.
- Yildirim, O. (2014). The impact of organizational communication on organizational citizenship behavior: Research findings. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150 (1), 1095 – 1100.
- Zurasaka. (2008). *Teori perilaku organisasi*. Dipetik September 7, 2018, dari Zurasaka's Web Blog: <https://zurasaka.wordpress.com/2008/11/25/perilaku-organisasi/>.

