

ARTIKEL PENELITIAN

PENGARUH *CYBERLOAFING* TERHADAP *TASK PERFORMANCE* PADA KARYAWAN GENERASI Y TVRI JAWA TIMUR

SEPTIAN DIASTAMA & FAJRIANTHI

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara *cyberloafing* terhadap *task performance*. Penelitian ini dilakukan pada pegawai karyawan generasi Y TVRI Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 subjek. Alat ukur yang digunakan adalah skala *Task Performance* dengan menggunakan skala terjemahan dari *Task Performance Scale* (William & Anderson, 1991) dan *cyberloafing* diukur menggunakan *Cyberloafing Scale* (Lim, 2002). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik uji regresi linear sederhana dengan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *cyberloafing* terhadap *task performance* pada karyawan generasi Y TVRI Jawa Timur. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh kuat terhadap *task performance* dengan nilai R sebesar 0,064 dan signifikansi 0,116.

Kata kunci: cyberloafing, task performance

ABSTRACT

This study aims to test whether there is influence between cyberloafing on task performance. This research was conducted on generation Y employee TVRI East Java. The sample in this research was 40 subject. The measuring tool used was the Task Performance scale using the translation scale from Task Performance Scale (William & Anderson, 1991) and cyberloafing measured using Cyberloafing Scale (Lim, 2002). Data analysis techniques in this study using a simple linear regression test technique with the help of SPSS 22.0 for Windows program. Hypothesis in this research is there is influence of cyberloafing to task performance at employees of generation Y TVRI East Java. The results of this study indicate that cyberloafing has no strong effect on task performance with R value of 0.064 and significance of 0.116.

Key words: cyberloafing, task performance

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: fajrianthi@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang tinggi mampu mendorong berkembangnya perusahaan dan ketika karyawan memiliki kinerja baik, maka akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi dan sebaliknya ketika

kinerja karyawan buruk, maka hasil kerja akan rendah (Rotundo & Sackett, 2002). Apabila kinerja karyawan tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan tidak akan mampu mencapai target yang telah ditetapkan dan apabila target tidak terpenuhi, akan berakibat pada menurunnya produktivitas perusahaan (Gumilar, 2010). Pada perusahaan atau organisasi modern, penilaian mengenai kinerja atau performance dapat menentukan tujuan dan standar performance yang harus dicapai karyawan dimasa depan (Ruky, 2001). Dengan adanya penilaian mengenai *performance* karyawan, perusahaan akan mendapat keuntungan karena karyawan akan merasa terpacu untuk memberikan kinerja yang terbaik. Kinerja karyawan atau *job performance*, merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dihasilkan seseorang dari perbuatannya untuk mencapai keberhasilan kerja (Borman & Motowildo, 1993).

Job performance (Borman & Motowildo, 1997) dikembangkan menjadi dua dimensi yaitu *task performance* dan *contextual performance*. *Task performance* dan *contextual performance* merupakan dua hal penting dalam keefektifan karyawan memberikan kontribusi kinerja mereka bagi organisasi (Sonnetag, Volmer & Spsychala, 2008). Akan tetapi, kedua *performance* ini memberikan produktivitas dan efisiensi yang berbeda bagi organisasi. Campbell dkk. (1993), *task performance* merupakan hal yang penting dalam organisasi dibandingkan *contextual performance* karena sesuai dengan definisinya, *task performance* mengacu dengan adanya kemampuan karyawan dalam bekerja. Campbell dkk (1993) menjelaskan kembali, dengan kemampuan karyawan yang dianggap terbaik akan memberikan hasil kerja yang memenuhi harapan perusahaan dan akibatnya produktivitas organisasi juga akan meningkat. Motowildo dkk (1997) menjelaskan dengan adanya *task performance* yang tinggi, perusahaan diuntungkan karena *task performance* merupakan aktivitas karyawan yang secara langsung turun ke dalam produksi dengan memberikan kinerja terbaik yang menyebabkan organisasi mendapatkan efisiensi fungsi dan waktu.

Task performance pada seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Simanjuntak (2005) juga menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor tersebut diantaranya dukungan organisasi seperti adanya fasilitas internet, teknologi, dan keselamatan kerja. Simanjuntak (2005) menerangkan dengan adanya fasilitas pendukung yang terdapat dalam organisasi, diharapkan dapat membantu karyawan menaikkan kinerja tugas mereka dengan menggunakan fasilitas yang ada.

Seiring dengan meningkatnya penyediaan fasilitas pendukung kinerja karyawan seperti teknologi dan internet saat ini, harapan mengenai fasilitas tersebut membantu karyawan meningkatkan kinerjanya ternyata berbanding terbalik dengan keadaan di lapangan. Weatherbee (2010) menyebutkan bahwa dengan meningkatnya penyediaan fasilitas pendukung kinerja karyawan seperti teknologi dan internet maka karyawan cenderung menyalahgunakan fasilitas internet yang tersedia untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Penyalahgunaan fasilitas internet yang tersedia untuk kepentingan pribadi selama jam kerja dapat disebut dengan *cyberloafing* (Lim, 2002). *Cyberloafing* merupakan fenomena permasalahan yang baru dan dianggap perilaku merugikan atau memiliki potensi merugikan bagi organisasi dan anggotanya (Spector, et al., 2006).

Terdapat perbedaan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang pernah melakukan penelitian mengenai *cyberloafing* dan *task performance*. Santos (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *cyberloafing* memiliki efek negatif terhadap karyawan dan mempengaruhi performa karyawan seperti menurunkan kualitas kerja, membuat kerja lebih lambat karena terhambat aktivitas *cyberloafing*, dan dapat membuat karyawan melakukan kesalahan saat bekerja karena kehilangan konsentrasi. Barlow dkk (2003) mengatakan *cyberloafing* membuat pekerja menghabiskan waktu kerja mereka dan banyak sekali pekerjaan yang terbengkalai sehingga produktivitas hilang. Vitak dkk (2011) menjelaskan, *cyberloafing* dapat menurunkan *task performance*

berdasarkan waktu kerja yang terbuang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif terhadap *task performance* pada karyawan.

Penelitian lain menurut Blanchard dan Henle (2008). Penelitian mereka menjelaskan tidak adanya pengaruh antara *cyberloafing* dengan *task performance* pada karyawan dikarenakan setiap karyawan memiliki standar kerja yang harus mereka lakukan dan mereka mengerahkan tenaga mereka untuk memenuhi standar tersebut dan ketika selesai mereka melakukan *cyberloafing* dengan waktu kerja yang tersisa. Penelitian tersebut didukung oleh Askew (2012) yang mengatakan tidak ada hubungan antara *cyberloafing* dengan *task performance*. Askew (2012) menjelaskan, karyawan melakukan aktivitas *cyberloafing* karena mereka sudah melakukan atau menyelesaikan tugasnya dan mereka memiliki waktu luang yang banyak sehingga melakukan aktivitas tersebut.

TVRI Jawa Timur selaku salah satu perusahaan nasional penyedia sarana televisi memberikan fasilitas yang menunjang untuk karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. TVRI Jawa Timur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertelevisian di area Jawa Timur. Karyawan TVRI Jawa Timur merupakan karyawan pegawai negeri sipil atau biasa disingkat PNS berjumlah sekitar 301 orang. Setiap hari karyawan TVRI Jawa Timur di tuntut untuk bekerja secara efektif dan cepat agar informasi berita dapat disiarkan untuk masyarakat terutama masyarakat Jawa Timur. Saat ini di TVRI Jawa Timur, status golongan karyawan dibagi menjadi dua yaitu karyawan baru (karyawan muda) dan karyawan lama.

Data yang peneliti temukan bahwa dari 50 karyawan muda, hanya 30% saja yang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan tidak tertunda atau menyelesaikan dengan sempurna. Sisanya mengaku terlambat karena terlalu banyak bersantai bermain internet dan bermalasan. Berbanding terbalik dengan karyawan lama, dari 251 karyawan lama hanya 1,1% karyawan yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya. Permasalahan lain ketika terdapat acara langsung (*live*), banyak kameramen muda yang seharusnya fokus dengan arahan produser dan fokus pada acara tetapi mereka membuka gadget dan fokus pada gadgetnya untuk bermain internet. Akibatnya banyak pengambilan gambar yang tidak sesuai dengan arahan dan membuat kerugian waktu serta materi bagi TVRI Jawa Timur. Peneliti menggolongkan karyawan muda ke dalam karyawan generasi Y karena data yang peneliti peroleh dari SDM, mayoritas karyawan muda yang ada di TVRI minimal memiliki tahun kelahiran yaitu tahun 1984 dan maksimal tahun 1993 sesuai dengan ciri-ciri generasi Y. Generasi Y merupakan individu yang lahir pada tahun 1980-2000 (Meier, Austin, & Crocker, 2010).

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai *cyberloafing* dan *task performance*, banyak sekali perbedaan hasil penelitian mengenai kedua variabel tersebut. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian yang sudah dilakukan, diperlukannya penelitian lebih lanjut terutama di Indonesia untuk mengetahui hubungan pengaruh kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk mengetahui serta menguji secara empiris pengaruh *cyberloafing* terhadap *task performance* pada karyawan generasi Y TVRI Jawa Timur Surabaya.

Cyberloafing

Cyberloafing merupakan fenomena permasalahan yang baru. *Cyberloafing* dapat dianggap sebagai salah satu contoh dari konstruk yang lebih luas dari perilaku kontraproduktif kerja atau istilah secara umum perilaku yang merugikan atau memiliki potensi merugikan organisasi dan anggotanya (Spector, et al., 2006). *Cyberloafing* adalah tindakan sadar yang dilakukan karyawan dalam mengakses *website*, mengirim dan menerima *email* yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaannya dengan memanfaatkan akses internet perusahaan dan dilakukan pada jam kerja (Lim, 2002). Perilaku *cyberloafing* rata-rata dapat muncul ketika karyawan sedang memiliki waktu luang dan didukung oleh fasilitas di kantor seperti internet, komputer, atau laptop. Rata-rata *cyberloafing* yang muncul seperti menonton youtube, bermain game, bermain facebook atau *browsing* (Askew, 2012).

Terdapat dua dimensi dalam *cyberloafing* menurut Lim (2002) yaitu *browsing activity* dimana aktivitas ini merupakan kegiatan karyawan menjelajahi situs website seperti situs investasi, olahraga, hiburan bahkan porno yang tidak ada kaitan dengan pekerjaan karyawan. Kemudian selanjutnya adalah *emailing activity* yaitu aktivitas dimana karyawan mengirim serta memeriksa surat elektronik (*e-mail*) pribadi mereka selama jam kerja berlangsung.

Task Performance

Task performance diartikan oleh Borman dan Motowildo (1993) sebagai sebuah keefektifan pekerjaan yang memiliki kewajiban untuk melakukan aktivitas dengan memberikan kontribusi kepada inti teknis organisasi. Borman dan Motowildo (1997) menjelaskan lebih lanjut bahwa *task performance* adalah kemahiran karyawan melakukan aktivitas yang diakui sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Williams dan Anderson (1991) menjelaskan *task performance* sebagai kontribusi seorang karyawan memenuhi persyaratan dari tugas penting pekerjaan tersebut. Persyaratan dikaitkan seberapa baik karyawan melakukan tugas dan seberapa baik karyawan memenuhi harapan perusahaan.

Fred Nickols (2016) menjelaskan mengenai faktor faktor yang dapat mempengaruhi performa kinerja karyawan. Nikols (2016) menjelaskan terdapat tujuh (7) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tujuan, memiliki perilaku yang sesuai dengan situasi, pengetahuan, umpan balik, mental, motivasi, dan faktor lingkungan. Berdasarkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Nickols (2016) keenam faktor tersebut tidak ada dampaknya apabila tidak ada faktor lingkungan. Apabila lingkungan tidak sesuai bagi karyawan menunjukkan kinerjanya, maka keenam faktor tersebut tidak terlalu bermanfaat bagi karyawan. Lingkungan menurut Nickols (2016) yang baik adalah lingkungan yang mampu memberikan bantuan terbaik karyawan seperti adanya fasilitas kinerja yang memadai sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori *task performance* milik Williams dan Anderson (1991) yang memiliki tiga dimensi yaitu *Organizational Citizenship Behavior-Organizational (OCBO)*, *Organizational Citizenship Behavior-Individual (OCBI)*, dan *In-Role Behavior (IRB)*. *Organizational Citizenship Behavior-Organizational (OCBO)* merupakan perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum seperti perilaku karyawan yang memberikan pemberitahuan kenapa tidak masuk kerja. *Organizational Citizenship Behavior-Individual (OCBI)* merupakan perilaku yang tidak secara langsung menguntungkan individu dan menguntungkan organisasi juga seperti perilaku karyawan yang saling membantu saat ada karyawan lain yang absen. *In-Role Behavior (IRB)* merupakan sebuah perilaku yang diperlukan karyawan untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya.

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Y yang bekerja pada TVRI Jawa Timur. Subyek penelitian ini terdiri dari beberapa macam divisi yang ada di TVRI Jawa Timur. Pada penelitian ini diperoleh subyek sebanyak 40 subyek dengan 28 pria dan 12 wanita dengan rentangan usia 20 hingga 34 tahun.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *cyberloafing* yang diadaptasi dari Lim (2002) dengan 2 indikator yaitu *browsing activity* dan *emailing activity*. Kuesioner ini menunjukkan ukuran tinggi maupun rendah seseorang melakukan aktivitas *cyberloafing* semakin tinggi skor, maka seseorang itu sering melakukan aktivitas *cyberloafing* dan sebaliknya. Hal tersebut dinilai dari kedua dimensi *browsing activity* (contoh: Membuka situs web laman berisi hiburan) dan *emailing activity* (contoh: Mengirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan). Kuesioner lain yang digunakan adalah *Task Performance Scale* milik Williams & Anderson (1991) dengan 3 indikator yaitu *Organizational Citizenship Behaviour Individual (OCBI)*, *Organizational Citizenship Behaviour*

Organization (OCBO), dan *In Role Behaviour (IRB)*. Kuesioner ini mengukur seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan tugas tersebut diselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan. Tinggi atau rendah skor *task performance scale* menunjukkan keefektifan karyawan menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi maka karyawan efektif dalam menyelesaikan tugasnya dan sebaliknya. Hal tersebut dinilai dengan OCBI (contoh: memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan), OCBO (contoh; membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat), dan IRB (contoh; memberi kabar saat tidak bisa datang kerja).

Koefisien reliabilitas *cronbach alfa* dari kuesioner *cyberloafing scale* dan *task performance scale* adalah 0,823 dan 0,789. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan bersifat reliabel. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif. Uji asumsi dilakukan untuk menghitung regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian di sajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil analisis deskriptif

	Jumlah Subjek	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-Rata	Standar Deviasi
<i>Cyberloafing</i>	40	14	40	26,58	6,352
<i>Task Performance</i>	40	70	130	103,95	14,466

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah subjek pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Nilai minimum untuk *cyberloafing* dan *task performance* adalah 14 dan 70 sedangkan untuk nilai maksimum adalah 40 dan 130. Nilai *mean* variabel *cyberloafing* dan *task performance* dibulatkan secara berturut turut adalah 27 dan 104.

Tabel 2. Tabel kategori *cyberloafing*

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
>37	Sangat Tinggi	2	5%
30-37	Tinggi	10	25%
24-29	Sedang	15	37,5%
17-23	Rendah	10	25%
17>	Sangat Rendah	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 2 subjek memiliki *cyberloafing* yang sangat tinggi. Kategori tinggi terdapat 10 subjek dengan rentang skor 30-37, selain itu dapat dilihat untuk kategori sedang sebanyak 15 subjek, pada kategori rendah sebanyak 10 subjek dan pada kategori *cyberloafing* sangat rendah, hanya 3 orang subjek dengan skor dibawah 17.

Tabel 3. Kategori *task performance*

Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
>125	Sangat Tinggi	2	5%
111-124	Tinggi	11	27,5%
97-110	Sedang	17	42,5%
82-96	Rendah	6	15%
82>	Sangat Rendah	4	10%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 2 subjek memiliki *task performance* yang tinggi. Kategori tinggi terdapat 11 subjek dengan rentang skor 111-124, selain itu pada kategori sedang terdapat 17 subjek dan pada kategori rendah terdapat 6 subjek. Kategori *task performance* dengan kategori rendah, terdapat 4 subjek dengan skor dibawah 82.

Tabel 4. Uji Asumsi Linear Sederhana

Uji Asumsi	Sig.	Df	Tolerance	VIF	DW	Du	4-Du	Cook's Distance	Mahal Distance
Normalitas	0,200	40	-	-	-	-	-	-	-
Multikolinearitas	-	-	1,000	1,000	-	-	-	-	-
Heteroskedastisitas	0,116	-	-	-	-	-	-	-	-
Autokorelasi	-	-	-	-	2,451	1,54	2,46	-	-
Outliers	-	-	-	-	-	-	-	0,291	4,466

Analisis uji regresi linear sederhana dilakukan ketika variabel sudah memenuhi uji asumsi yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji outliers. Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* pada variabel *cyberloafing* menunjukkan angka 1,000 dan nilai VIF menunjukkan angka 1,000 juga. Berdasarkan keterangan di atas, hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi kondisi multikolinearitas sehingga memenuhi asumsi regresi linear. Uji normalitas memiliki signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dianggap lolos uji normalitas. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan memiliki signifikansi sebesar 0,116. Hasil tersebut menunjukkan data tidak lolos uji heteroskedastisitas dengan signifikansi lebih besar dari 0,05.

Autokorelasi tidak terjadi dalam tabel diatas dibuktikan dengan DW (*Durbin-Watson*) sebesar 2,451, sedangkan untuk dU sebesar 1,54 dan 4-dU sebesar 2,46. Hasil tersebut masuk ke dalam tidak terjadi autokorelasi dengan asumsi $dU < DW < 4-dU$ yaitu $1,54 < 2,451 < 2,46$. Data yang bermasalah apabila memiliki *cook's distance* lebih dari 1 pada nilai maksimum. Nilai pada *cook's distance* pada penelitian ini adalah 0,291 kurang dari 1 sehingga dalam data penelitian ini tidak ada data yang bermasalah.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linear Sederhana					
Variabel	B	SE B	B	T	Sig.
<i>Cyberloafing</i>	.575	.357	.252	1.607	.116

Note. $R^2=0.064$; $R=0.252$

Diperoleh nilai R sebesar 0,252 dan nilai R square adalah 0,064. Nilai R merupakan nilai hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*, sedangkan nilai R square adalah besar kualitas model regresi linear yang terbentuk. Nilai R square 0,064 menunjukkan bahwa hanya 6,4% nilai dari *task performance* dapat dijelaskan oleh *cyberloafing*, sedangkan 93,6 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Tabel 6.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa koefisien nilai F adalah 2,583 dengan signifikansi 0,116. Hal tersebut menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *task performance* karena memiliki signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 6. Uji Analisis *Cyberloafing* berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
<i>Cyberloafing</i>	Laki-Laki	28	27,46	5,897	,180
	Perempuan	12	24,50	7,141	

* $p>0.05$

Dasar pengambilan keputusan uji beda ini yaitu jika signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 berbunyi “tidak terdapat perbedaan antara perilaku *cyberloafing* antara laki-laki dan perempuan” akan ditolak. Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 tersebut, diketahui rata-rata nilai dari subjek berjenis kelamin laki-laki sebesar 27,46 sedangkan untuk subjek berjenis kelamin perempuan sebesar 24,50. Data pada tabel di atas juga menunjukkan signifikansi dari analisis *Independent sampel t-test* sebesar 0,180 dimana signifikansi lebih dari 0,05. Angka ini menunjukkan bahwa hasil dari signifikan *Independent sampel t-test*, H_0 diterima dengan pengambilan keputusan tidak terdapat perbedaan antara perilaku *cyberloafing* laki-laki dan perempuan.

DISKUSI

Hasil penelitian menyebutkan bahwa *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap *task performance*, hal tersebut berarti aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan generasi Y TVRI Jawa Timur tidak memiliki pengaruh dalam kinerja tugas mereka. Hal ini disebabkan perbedaan karakteristik pekerjaan subjek yang diambil. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian milik Blanchard dan Henle (2008) yang menjelaskan bahwa *cyberloafing* tidak mempengaruhi *task performance* karena setiap karyawan memiliki tugas pekerjaan masing-masing yang harus mereka selesaikan. Subjek penelitian dalam penelitian ini merupakan karyawan yang terdiri atas berbagai bidang diantaranya Bidang Program dan Pengembangan Usaha, Bidang Berita, Bidang Keuangan, Bidang Teknik dan Bagian Umum. Kelima bidang tersebut memiliki beban pekerjaan yang berbeda-beda sehingga jam istirahat berbeda dan aktivitas *cyberloafing* yang berbeda.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan data yang peneliti dapatkan saat *pre eliminary study* mengenai karyawan generasi Y TVRI Jawa Timur. Data yang ditemukan oleh peneliti yaitu karyawan generasi Y melakukan *cyberloafing* karena mereka tidak memiliki pekerjaan lain dan mereka akan mengambil jam istirahat lebih dahulu serta melakukan aktivitas *cyberloafing* karena aktivitas tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja mereka walaupun masuk dalam jam kerja. Berbeda dengan karyawan lama meskipun memiliki jam kerja yang sama, mereka akan mencari bahan di internet untuk meringankan pekerjaannya meskipun mereka juga melewati batas normal dan dapat dibilang melakukan *cyberloafing* (Hartijasti & Fathonah, 2014). Hasil analisis juga didukung oleh Prasad dkk (2010) yang mengemukakan

cyberloafing sendiri merupakan kebiasaan dari generasi Y. Selama mereka (generasi Y) tidak dapat menahan dan mengatur kebiasaan mereka, individu akan melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti *cyberloafing* daripada individu lain (generasi X dan *baby boomers*) pada umumnya.

Berdasarkan hasil pengkategorian setiap variabel yaitu *cyberloafing* dan *task performance*, karyawan generasi Y TVRI Jawa Timur memiliki perilaku *cyberloafing* pada tingkat sedang dan *task performance* pada tingkat sedang. Pengkategorian tersebut mendukung pendapat Blanchard dan Henle (2008) yang mengatakan ketika mereka tidak memiliki pekerjaan, mereka akan melakukan *cyberloafing*.

Analisa tambahan dilakukan oleh peneliti dengan melihat apakah terdapat perbedaan perilaku *cyberloafing* antara laki-laki dan perempuan. Hasil analisis tambahan menyebutkan tidak terdapat perbedaan perilaku *cyberloafing* antara laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian milik Hartijasti dan Fathonah (2014) yang mengatakan bahwa tidak ada perbedaan yang mencolok dalam perilaku *cyberloafing* laki-laki dan perempuan dan data yang diberikan tidak berbeda jauh antara satu sama lain. Tidak adanya perbedaan perilaku *cyberloafing* laki-laki dan perempuan dikarenakan mereka sama-sama menggunakan perilaku *cyberloafing* untuk menghilangkan rasa bosan dan hanya membuang waktu sampai jam bekerja selesai (Oravec, 2002).

SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *task performance* karyawan generasi Y TVRI Jawa Timur. Selain itu, dalam penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan dalam aktifitas *cyberloafing* antara wanita dan laki laki karena mereka melakukan aktifitas *cyberloafing* karena mereka sudah tidak memiliki pekerjaan yang dapat dikerjakan meskipun dalam jam kerja.

Saran bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas kajian anteseden *task performance* mengingat *task performance* tidak hanya di pengaruhi oleh *cyberloafing*. Peneliti selanjutnya juga dapat mengkategorikan lama bekerja karyawan dengan tujuan untuk membandingkan kinerja karyawan antara generasi Y dengan generasi sebelumnya (karyawan

lama). Peneliti juga memberikan saran bagi karyawan generasi Y TVRI Jawa Timur mengingat *task performance* pada tingkat sedang, untuk meningkatkan kembali *task performance* mereka karena perusahaan dengan karyawan yang memiliki *task performance* rendah, maka perusahaan mengalami kerugian profit. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat *cyberloafing* pada karyawan pada level sedang. Meskipun tidak menunjukkan pengaruh yang kuat, akan tetapi perilaku *cyberloafing* dapat menjadi permasalahan di masa depan.

Saran dari peneliti untuk perusahaan agar perusahaan dapat memberikan pelatihan kinerja bagi karyawan terutama generasi Y agar kinerja karyawan semakin meningkat melihat berdasarkan pengkategorian, kinerja karyawan berada pada level sedang. Perusahaan juga sebaiknya melakukan kontrol terhadap akses internet bagi karyawan melihat data yang peneliti temukan, tingkat *cyberloafing* karyawan pada level sedang dan terdapat kemungkinan akan meningkat mengingat kecenderungan karyawan terutama generasi Y memanfaatkan teknologi dan internet untuk keperluan kerja dan personal.

PUSTAKA ACUAN

- Askew, K. L. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing*. Retrieved from scholarcommons.usf.edu: <http://scholarcommons.usf.edu/etd/3957>
- Barlow, J., Bean, L., & Hott, D. (2003). Employee "spy" software : should you use it? *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 7-12. doi:10.1002/jcaf.10162
- 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*, 1067-1084. doi:10.1.1.156.2997
- Borman, W., & Motowildo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. doi:10.1207/s15327043hup1002_3
- Borman, W., & Motowildo, S. (1997). Task performance and contextual performance : The meaning for personel selection research. *Human Performance*.
- Borman, W., & Motowildo, S. (1997). Task performance and contextual performance : The meaning for personel selection research. *Human Performance*. doi:10.1207/s15327043hup1002_3
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). A theory of performance. *Personnel Selection in Organization*.
- Gumilar, E. (2010). Pengaruh faktor faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt.x.
- Hartijasti, Y., & Fathonah, N. (2014). Cyberloafing across generation x and y in Indonesia. *Journal of Information Technology Applications & Management*, 21(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/285023432_Cyberloafing_Across_Generati_on_X_and_y_in_Indonesia

- Lim, V. (2002). The it way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 675-694.
- Meier, J., Austin, S. F., & Crocker, M. (2010). Generation Y in the workforce: managerial challenges. *The Journal of Human Resources and Adult Learning*, 68-78. Retrieved from <http://www.hraljournal.com/Page/8%20Justin%20Meier.pdf>.
- Nickols, F. (2016). *Factors affecting performance*. Retrieved from [www.nickols.us: www.nickols.us/factors.pdf](http://www.nickols.us/www.nickols.us/factors.pdf)
- Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM*, 60-63. doi:10.1145/502269.502298
- Prasad, S., Lim, V. G., & Chen, D. Q. (2010). Self regulation, individual characteristic and cyberloafing. *Proceeding of the 14th Pasific Asia Conference on Information Systems*, 1641-1648. Retrieved from http://scholar.google.co.id/scholar_url?url=https://pdfs.semanticscholar.org/b957/ae4c38c3b8f7695eb3c5b9a4c1a5bdf73559.pdf&hl=id&sa=X&scisig=AAGBfm3xz5nFSLs-upNgb3nHDb2CTN1bzA&nossl=1&oi=scholar
- Rotundo, M., & Sackett, P. (2002). the relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 66-80. doi:10.1037/0021-9010.87.1.66
- Ruky, A. (2001). *Sistem manajemen kinerja: Performance management System*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Santos, A. T. (2016). *Impact of cyberloafing and physical exercise on performance: an experimental research*. Portugal: ISCTE Business School.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: are all counterproductive behavior created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 446-460. doi:10.1016/j.jvb.2005.10.005
- Vitak, Jessica, Crouse, Julia, LaRose, & Robert. (2011). Personal interest use at work: understanding cyberslacking. *Journal of Computers in Human Behavior*, 1751-1759. doi:10.1016/j.chb.2011.03.002
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work : information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 35-44. doi:10.1016/j.hrmr.2009.03.012
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 601. doi:10.1177/014920639101700305

