

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN CYBERLOAFING PADA PEGAWAI FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS DIPONEGORO

Egy Yolando Putra, Harlina Nurtjahjanti

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

egyyolando@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seseorang individu yang mengidentifikasi dirinya sebagai anggota organisasi dan bersedia untuk bertindak atas nama organisasi. *Cyberloafing* adalah perilaku menggunakan internet untuk kepentingan pribadi disaat jam kerja untuk keperluan yang tidak berhubungan dengan kegiatan kerja. Penelitian ini lebih lanjut bertujuan ingin mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak. Subjek dalam penelitian ini adalah 92 pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro termasuk PNS dan kontrak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik cluster sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Komitmen Organisasi (22 aitem, $\alpha = 0,899$) dan Skala *Cyberloafing* (19 aitem, $\alpha = 0,903$). Hasil analisis data menggunakan uji Spearman's Rho menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,237$ dan $p = 0,011$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing*. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah *cyberloafing* dan sebaliknya.

Kata kunci: *komitmen organisasi, cyberloafing, pegawai negeri*

Abstract

This study aims to study the relationship between organizational commitment and cyberloafing on employees of the Faculty of Engineering, Diponegoro University. Organizational commitment is a psychological condition of someone who identifies himself as a member of the organization and is willing to act more on behalf of the organization. Cyberloafing is act of personal usage of internet in working hours for purposes not related to work activities. This study further aims to find out the relationship between organizational commitment and cyberloafing on civil servants and contract employees. The subjects in this study were 92 employees of the Faculty of Engineering, Diponegoro University including civil servants and contracts. The sampling technique used is cluster sampling technique. The measuring instrument used in this study was the Organizational Commitment Scale (22 items, $\alpha = 0.899$) and the Cyberloafing Scale (19 items, $\alpha = 0.903$). The results of data analysis used the Spearman's Rho test which showed a coefficient of -0.237 and $p = 0.011$ ($p < 0.05$). These results indicate that there is a negative and significant relationship between organizational commitment and cyberloafing. The higher the organizational commitment, the lower the cyberloafing and vice versa.

Keywords: *organizational commitment, cyberloafing, government employee*

PENDAHULUAN

Dewasa ini internet sudah menjadi sebuah kebutuhan bagi sebagian besar manusia. Di Indonesia, pengguna internet terbilang banyak sekali. Menurut data dari Katadata.co.id per tanggal 20 Februari 2018, pengguna internet di Indonesia pada tahun 2017 mencapai 142 juta jiwa dengan penetrasi sebesar 56% dibawah rata-rata dunia yaitu 57% dan berdasarkan data dari InternetWorldStats.com, saat ini Indonesia menjadi negara urutan ke-5 dengan pengguna internet terbanyak di dunia.

Banyak organisasi sudah mulai menggunakan internet sebagai sarana penunjang dalam membantu pegawainya bekerja. Kantor-kantor pun saat ini sudah mulai menyediakan fasilitas *WiFi* yang merupakan akronim dari *Wireless Fidelity* untuk mempermudah akses internet bagi para pegawainya. Beberapa pekerjaan memang sangat membutuhkan koneksi internet dalam bekerja. Penggunaan internet ini diharapkan agar pegawai menjadi lebih produktif. Selain banyak keuntungan, internet sendiri memiliki sisi negatif tertentu bagi penggunaannya. Pelanggaran privasi, penyalahgunaan internet oleh pegawai, dan adiksi internet adalah beberapa hal yang akan dihadapi organisasi bila beralih ke *cyberspace* (Jonhson & Chalmers, 2007 dalam Ozler & Polat, 2012). Akses yang mudah dan banyak kantor yang sudah menyediakan akses internet bagi pegawainya memunculkan kecenderungan untuk menggunakan internet sebagai sarana hiburan dan hal-hal lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008)

Perilaku menggunakan internet untuk kepentingan personal ini disebut *cyberloafing* atau *cyberslacking*. Perilaku *cyberloafing* sendiri memiliki dampak baik dan dampak buruk bagi karyawan dan organisasi tempat karyawan bekerja. Beberapa keuntungan dari perilaku *cyberloafing* seperti menghilangkan kebosanan, stres, atau kelelahan, meningkatnya kepuasan kerja, well-being, kebahagiaan pegawai, serta salah satu cara pegawai berekreasi (Eastin, Glynn, & Griffiths, 2007; Oravec, 2002; Reinecke, 2009; Stanton, 2002 dalam Vitak, Crouse, & Larose, 2011). Perilaku *cyberloafing* dapat menjadi merusak bila membuat seorang karyawan terhambat pekerjaannya (Ozler & Polat, 2012). Beberapa kerugian lain akibat perilaku *cyberloafing* yaitu organisasi akan merugi dikarenakan pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai, berkurangnya produktivitas karyawan, kerugian dikarenakan akses internet tetap dipakai namun tidak menghasilkan keuntungan bagi organisasi, dan dapat mengurangi kemampuan kognitif karyawan yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugasnya (Ardilasari & Firmanto, 2017; Lim & Chen, 2012; Ozler & Polat, 2012; Vitak, Crouse, dan Larose, 2011). Penelitian Garret dan Danziger (2008 dalam Metin, Taris, & Peeters, 2016) di Amerika Serikat menunjukkan perusahaan dapat merugi hingga \$130.000 atau sekitar 1,7 miliar Rupiah per tahunnya. Bagi karyawan, hal ini dapat membuat kinerja menurun karena waktu untuk bekerja dihabiskan untuk melakukan hal lain yang tidak produktif. Meerkerk, Schoenmakers, and Van de Mheen (2014 dalam Metin, Taris, & Peeters, 2016) juga menemukan terdapat hubungan yang positif antara *counterproductive work behavior* (CWB) dengan *cyberloafing*.

Banyak hal dapat memengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*. Van Doorn (2011) menyebutkan tiga faktor yang memengaruhi *cyberloafing* yaitu organisasi, pekerjaan, dan kepribadian. Selain van Doorn, Ozler & Polat (2012) juga mengatakan adanya tiga faktor yang memengaruhi *cyberloafing* yaitu organisasi, individu, dan situasional. Faktor organisasi dan kepribadian individu menjadi faktor yang menentukan munculnya perilaku *cyberloafing*. O'Neill, Hambley, dan Chatellier (2014) menemukan adanya hubungan antara perilaku *cyberloafing* seseorang dengan kepribadian seseorang. Lim (2002 dalam Vitak, Crouse, dan Larose, 2011) menemukan bahwa kebiasaan personal menjadi prediktor yang mampu memprediksi munculnya perilaku *cyberloafing*. Selain itu organisasi juga dapat memberikan andil memunculkan perilaku *cyberloafing*. Adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada pekerjaannya akan membuat pegawai lebih enggan untuk melakukan *cyberloafing* (Vitak, Crouse, dan Larose, 2011).

Komitmen organisasi merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaannya (Zayas-Ortis et al, 2015). Komitmen organisasi terbentuk dari adanya faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan menetap di organisasi. Komitmen organisasi dapat menimbulkan perasaan ingin, perlu, atau harus berada dalam suatu organisasi (Wang, 2010 dalam Igella, 2014; Davis & Newstron, 2001 dalam Zayas-Ortis et al, 2015). Menurut Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi adalah merupakan keadaan psikologis mengenai hubungan pegawai dengan organisasinya, dan memiliki dampak tertentu mengenai keinginan pegawai untuk berada

di organisasi tersebut. Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (1974) komitmen organisasi sebagai kekuatan dalam mengidentifikasi dan keterikatannya dengan organisasi pada individu. Komitmen akan muncul saat “identitas seseorang yang berhubungan dengan organisasinya” (Sheldon, 1971 dalam Mowday, Steers, dan Porter, 1979) atau saat “tujuan individu dan organisasi kongruen dan saling terintegrasi” (Hall et al, 1970 dalam Mowday et al, 1979). Menurut Steers dan Porter (dalam Mardiana, 2014 dalam Puspitasari dan Asyanti, 2011), komitmen organisasi merupakan “sifat” hubungan seseorang dengan organisasi individu tersebut yang berusaha untuk memberikan kemampuan terbaiknya, berusaha untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan posisinya dalam organisasi, dan menjunjung nilai dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi termasuk ke dalam sikap manusia dan komitmen lebih global serta mencerminkan respon umum terhadap organisasi secara keseluruhan (Zayaz-Ortiz et al, 2015; Ferrer, 2014). Komitmen organisasi sendiri dikatakan mirip dengan *employee engagement*, namun terdapat perbedaan dimana komitmen organisasi berkembang seiring waktu, perlahan namun konsisten bersamaan dengan hubungan antara pegawai dengan atasan (Mowday et al, 1979). Sedangkan *employee engagement* tidak konstan seperti komitmen atau selalu berubah (Kahn, 1990 dalam Ferrer, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka akan semakin rendah tingkat *cyberloafing* yang dilakukan pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi pegawai maka akan semakin tinggi tingkat *cyberloafing* yang dilakukan pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro yaitu berstatus pegawai negeri sipil atau pegawai kontrak dan sudah bekerja minimal satu tahun lamanya. Jumlah populasi sebanyak 155 dengan subjek yang digunakan untuk penelitian sebanyak 101. Namun terdapat 9 skala yang tidak kembali sehingga subjek dalam penelitian ini sebanyak 92. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster sampling*. Instrument pengumpulan data menggunakan skala Likert. Skala yang digunakan adalah Skala Komitmen Organisasi dan Skala *Cyberloafing*. Skala Komitmen Organisasi (22 aitem valid dengan $\alpha=0,899$) disusun berdasarkan aspek menurut Meyer dan Allen (1997) yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinuan. Skala *Cyberloafing* (19 aitem valid dengan $\alpha=0,903$) disusun berdasarkan aspek menurut Mahatanankoon, Anandarajan, dan Igarria (2004) yaitu *purchasing and personal bussiness, seeking and viewing information, interpersonal communication, dan interactive entertainment and pass time*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui skor *Kolmogrov-Smirnov* pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,090 dengan nilai $p = 0,061$ ($p>0,05$) menunjukkan data berdistribusi normal, dan skor *Kolmogrov-Smirnov* pada variabel *cyberloafing* sebesar 0,110 dengan nilai $p = 0,008$ ($p>0,05$) menunjukkan data berdistribusi tidak normal. Selanjutnya untuk hasil uji linearitas hubungan antara komitmen organisasi dan *cyberloafing* diketahui nilai signifikansi sebesar 0,024 ($p<0,05$) yang menunjukkan adanya hubungan linear antara komitmen organisasi dan *cyberloafing*, *Spearman Rho* digunakan untuk melakukan uji hipotesis untuk memprediksi hubungan kedua variabel.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = -0,237$ dengan $p = 0,011$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara variabel komitmen organisasi dan *cyberloafing*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin rendah *cyberloafing*, sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi *cyberloafing*. Nilai signifikansi sebesar $p = 0,024$ ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan *cyberloafing*, sehingga hipotesis adanya hubungan yang negatif antara variabel komitmen organisasi dan variabel *cyberloafing* dapat diterima.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 15,2% dari pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, 84,8% karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang sangat tinggi, dan tidak terdapat karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah maupun sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro memiliki tingkat komitmen organisasi yang sangat tinggi dikarenakan sebagian besar pegawai sudah lama bekerja dengan 47,9% pegawai sudah bekerja lebih dari 12 tahun. Komitmen akan berkembang seiring waktu (Mowday et al, 1979) dan terlihat bahwa perkembangan komitmen organisasi pegawai di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro menuju ke arah yang baik

Tingginya komitmen organisasi tentu dapat memberikan hasil yang baik pula pada pekerjaannya. Komitmen berguna dalam meningkatkan capaian hasil kerja dan juga kualitas kerja dari individu di organisasinya (Putri, 2014). Selain itu komitmen organisasi merupakan prediktor yang terbaik dalam memprediksi performa dan berkontribusi sangat besar pada human capital (Zayas-ortiz et al, 2015). Secara sadar ia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasi dan lebih enggan untuk keluar. Ho, Oldenburg, Day, dan Sun (2012) berpendapat bahwa komitmen kepada organisasi yang tinggi dianggap penting dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Komitmen juga dapat mempengaruhi munculnya perilaku *organizational citizenship behaviour* dikarenakan pegawai yang berkomitmen kepada organisasinya, menunjukkan keinginan yang besar untuk patuh terhadap peraturan organisasi, dan memiliki tingkat mangkir yang rendah untuk pekerjaannya (Zayas-ortiz et al, 2015).

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro memiliki tingkat *cyberloafing* yang sangat rendah sebesar 43,5%, tingkat rendah sebesar 56,5%, dan tidak terdapat karyawan yang memiliki *cyberloafing* yang tinggi maupun sangat tinggi. Ditemukan pula bahwa pegawai negeri sipil memiliki tingkat *cyberloafing* lebih tinggi dari pegawai kontrak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro terdapat pada tingkat rendah. Etos kerja merupakan salah satu yang termasuk dalam faktor individu. Individu yang bekerja keras akan memiliki sedikit waktu untuk melakukan hal yang tidak berhubungan pekerjaan, seperti *cyberloafing*. Van Doorn (2011) menambahkan adanya faktor individu yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing* pada seseorang. Pegawai yang bekerja dengan keinginan dari dalam dirinya (*conscientiousness*) yang tinggi akan lebih sedikit melakukan perilaku menyimpang dalam bekerja (van Doorn, 2011). Abdullah, Omar, & Rashid (2013) menemukan dari kelima *Five Big Personality Model*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness* dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi akan bekerja lebih keras dan tidak memiliki waktu untuk melakukan perilaku menyimpang selaras dengan komitmen organisasi yang tinggi yang akan membuat pegawai berusaha bertahan dalam organisasi dan berusaha sebaik mungkin untuk organisasinya.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dengan nilai korelasi sebesar $-0,237$. Kondisi tersebut menandakan bahwa *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. *Cyberloafing* dipengaruhi tiga faktor yaitu individu, situasional, dan organisasi (Ozler & Polat,

2012). Penelitian ini berfokus pada faktor individu, khususnya yang berkaitan dengan komitmen pegawai pada organisasinya. Beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *cyberloafing* seperti faktor organisasi dan situasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro ($r_{xy} = -0,237$ dengan nilai $p = 0,011$). Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, maka semakin rendah tingkat *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat *cyberloafing* pegawai. Salah satu cara organisasi menekan munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu dengan menumbuhkan komitmen pegawai pada organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I., & Rashid, Y. (2013). Effect of personality on organizational commitment and employees' performance: Empirical evidence from banking sector of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 27(1), 140–147. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.27.01.1685>
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self-Control dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19–39.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Ferrer, J. (2019). Employee Engagement: Is it Organisational Commitment Renamed?. Victoria University: Melbourne.
- Ho, C.-C., Oldenburg, B., Day, G., & Sun, J. (2012). Work Values, Job Involvement, and Organizational Commitment in Taiwanese Nurses. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(3), 64–70. <https://doi.org/10.5923/j.ijpbs.20120203.02>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. *Cyberpsychology and Behavior*, 7(1), 93–104. <https://doi.org/10.1089/109493104322820165>
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Mowday, R., Steers, R., Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 2(10), 47–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Chatellier, G. S. (2014). Cyberslacking, engagement, and personality in distributed work environments. *Computers in Human Behavior*, 40, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.08.005>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal of Ebusiness and Egovernment Studies*, 4(2), 1–15. Retrieved from http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/archives/2012_2/derya_ergun.pdf
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>

- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework*. Department Industrial Engineering and Innovation Sciences. Eindhoven University of Technology: Netherlands
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35, 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>