



Pengaruh Individual dan Situasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Variabel Intervening Cyberloafing Studi pada Telkom Akses Indihome Kota Sorong

Muhammad Syaiful Majid¹, Digor Mufti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong

Muhsyaiful2319@gmail.com, widyadigormufti27@gmail.com

Info Artikel

Kata kunci:

Individual
Situasional
Cyberloafing
Kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of individual and situational factors on employee performance, with cyberloafing serving as an intervening variable, focusing on PT Telkom Akses IndiHome in Sorong City. Data were obtained through questionnaires (primary data) as well as observations and direct interviews with relevant personnel at the PT Telkom Akses IndiHome Sorong office. This is a quantitative study employing a descriptive approach. The findings indicate that individual and situational factors—mediated by the intervening variable of cyberloafing—have a significant positive influence on employee performance. The individual factor was found to be the most dominant influence on employee performance at PT Telkom Akses IndiHome Sorong City, as it exhibited the strongest relative impact compared to the other variables. The results demonstrate that individual factors, situational factors, and cyberloafing behavior all play a role in enhancing employee performance. Therefore, the company needs to pay attention to the characteristics and conditions of individual employees and foster a work environment that supports productivity. Managing the use of the internet and company facilities for non-work-related activities is also essential to ensure optimal employee performance in alignment with organizational targets.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Individual Dan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Cyberloafing Studi Pada PT.Telkom Akses Indihome Kota Sorong. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dan beberapa observasi serta wawancara langsung dengan pihak terkait pada Kantor PT.Telkom akses Indihome Sorong. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Deskriptif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Individual dan Situasional melalui variabel Intervening Cyberloafing mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT.Telkom akses indihome Kota Sorong adalah Individual, alasannya karena variabel Individual memiliki perbandingan terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual, situasional, dan perilaku cyberloafing memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan karakteristik dan kondisi individu pegawai serta menciptakan situasi kerja yang mendukung produktivitas. Pengendalian penggunaan internet dan fasilitas perusahaan untuk aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan juga diperlukan agar kinerja pegawai dapat berjalan secara optimal sesuai dengan target organisasi.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam kehidupan masyarakat, termasuk dalam dunia kerja. Kemajuan teknologi memungkinkan organisasi dan perusahaan meningkatkan efektivitas serta efisiensi operasional melalui penyampaian dan penerimaan informasi yang lebih cepat dan *up to date*. Perkembangan teknologi juga memberikan kemudahan bagi pegawai

dalam memperoleh informasi, meningkatkan wawasan dan keterampilan, serta mendukung penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa internet telah menjadi bagian penting dalam aktivitas organisasi dan pekerjaan modern (Danuri, 2019).

Pemanfaatan internet dalam lingkungan kerja pada dasarnya memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, antara lain mengurangi beban perusahaan, mempercepat proses kerja, serta meningkatkan efisiensi pelayanan. Perusahaan dapat memanfaatkan internet untuk mendukung komunikasi, pengelolaan data, pelayanan konsumen, dan berbagai aktivitas operasional lainnya (Oktapiansyah, 2018). Namun, kemudahan akses internet juga dapat menimbulkan konsekuensi negatif ketika fasilitas tersebut digunakan pegawai untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Kondisi tersebut dikenal sebagai *cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai menggunakan internet dan surat elektronik selama jam kerja untuk aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Oktapiansyah, 2018).

Perilaku *cyberloafing* dapat berupa mengakses media sosial, menonton video, membaca berita, bermain *game online*, berbelanja secara daring, melakukan *chatting*, membuka atau mengirim *email* pribadi, hingga melakukan aktivitas internet lainnya untuk kepentingan nonpekerjaan (Sofyanty & Supriyadi, 2021). Meskipun penggunaan internet untuk kepentingan pribadi dalam batas tertentu dapat menjadi bentuk hiburan atau pelepas kejenuhan, perilaku tersebut berpotensi mengurangi perhatian pegawai terhadap tugas dan kewajibannya apabila dilakukan secara berlebihan. Muhtarom et al. (2021) menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku pegawai menggunakan internet selama jam kerja untuk aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat menjadi permasalahan dalam produktivitas kerja.

Tingginya penggunaan internet semakin memperkuat pentingnya persoalan tersebut dalam lingkungan organisasi. Data *We Are Social* menunjukkan bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 212,9 juta pada Januari 2023 atau sekitar 77% dari populasi Indonesia. Tingginya penetrasi internet menunjukkan bahwa internet telah menjadi bagian integral dalam kehidupan masyarakat sekaligus menjadi fasilitas yang semakin sulit dipisahkan dari aktivitas organisasi dan pekerjaan. Di satu sisi, internet dapat mendukung efektivitas dan efisiensi kerja, tetapi di sisi lain dapat membuka peluang bagi pegawai untuk melakukan aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja (Monica & Maharani, 2020).

Penggunaan internet yang tidak sesuai dengan kepentingan pekerjaan dapat berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena menunjukkan kontribusi pegawai melalui kuantitas dan kualitas *output*, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran, serta sikap kooperatif (Roring & Walangitan, 2023). Dalam konteks tersebut, perilaku *cyberloafing* berpotensi mengganggu penyelesaian pekerjaan karena waktu dan perhatian pegawai dapat teralihkan untuk aktivitas pribadi. Kurangnya disiplin, pengawasan, serta kemampuan pengendalian diri juga dapat memperbesar peluang terjadinya perilaku tersebut dan pada akhirnya memengaruhi produktivitas serta kinerja pegawai.

Fenomena *cyberloafing* juga ditemukan berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti pada Kantor Telkom Akses IndiHome Kota Sorong. Beberapa pegawai terlihat menggunakan fasilitas internet pada jam kerja untuk kepentingan pribadi, seperti melakukan *videocall*, menjelajahi media sosial, menonton YouTube, serta membuka Instagram dan Twitter. Aktivitas tersebut ditemukan meskipun lingkungan kerja terbuka dan terdapat pengawasan melalui kamera CCTV. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas internet dan pengawasan belum sepenuhnya mampu mencegah pegawai melakukan aktivitas internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan pentingnya memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan munculnya perilaku *cyberloafing* serta konsekuensinya terhadap kinerja pegawai.

Perilaku tersebut tidak hanya berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik dan kemampuan individu dalam mengendalikan perilakunya. *Self-control* menjadi salah satu kompetensi penting yang diperlukan pegawai untuk mengendalikan dorongan melakukan aktivitas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian, faktor individual dan situasional menjadi aspek yang relevan untuk dikaji dalam memahami perilaku *cyberloafing* dan hubungannya dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh faktor individual dan situasional terhadap kinerja pegawai melalui *cyberloafing* sebagai variabel intervening pada Telkom Akses IndiHome Kota Sorong. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara faktor individual, faktor situasional, perilaku *cyberloafing*, dan kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan pengelolaan penggunaan internet dan kinerja pegawai.

2. METODE

2.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan analisis data berbentuk numerik atau angka (Suryani & Hendryadi, 2015). Berdasarkan tingkat penjelasan kedudukan variabel, penelitian ini bersifat kausal asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh sebab-akibat antara variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y dan Z) (Sugiyono, 2018). Metode survei digunakan dengan instrumen berupa kuesioner, tanpa melakukan manipulasi terhadap kondisi penelitian (Prasetyo, 2018).

2.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Telkom Akses IndiHome Kota Sorong, yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 16, Kota Sorong. Penelitian berfokus pada pengaruh individual dan situasional terhadap kinerja pegawai melalui *cyberloafing* sebagai variabel intervening. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih lima bulan, yaitu mulai Juli sampai November 2022.

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang berupa manusia, peristiwa, sikap hidup, gejala, dan sebagainya yang dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi juga merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Telkom Akses IndiHome Kota Sorong yang berstatus kontrak, dengan jumlah sebanyak 122 pegawai.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, karena jumlah populasi relatif kecil. Dengan teknik tersebut, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 122 pegawai.

2.4. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri atas pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pernyataan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert atau ordinal, terdiri atas lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (RR) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel individual, situasional, *cyberloafing*, dan kinerja pegawai.

Wawancara digunakan sebagai teknik pendukung untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam serta sebagai studi pendahuluan dalam mengidentifikasi permasalahan penelitian. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, baik secara tatap muka maupun melalui telepon.

2.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu individual (X1), situasional (X2), *cyberloafing* (Z), dan kinerja pegawai (Y). Individual (X1) merupakan faktor yang mengidentifikasi kecenderungan pegawai melakukan *cyberloafing*, yang diukur melalui persepsi dan sikap, sifat pribadi (*personal traits*), kebiasaan kecanduan internet, serta demografi (Vitak et al., 2012). Situasional (X2) merupakan faktor pemicu *cyberloafing* yang berkaitan dengan kondisi dan kesempatan pegawai dalam mengakses internet di tempat kerja, meliputi peluang akses, keadaan tanpa nama, kenyamanan, dan masa kerja yang lebih lama (Weatherbee, Ozler, & Polat, 2012).

Cyberloafing (Z) merupakan perilaku menyimpang pegawai berupa penggunaan fasilitas internet perusahaan atau pribadi untuk aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Variabel ini diukur melalui faktor individual, organisasi, situasional, dan kinerja pegawai (Nurtjahjanti et al., 2024). Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja atau penampilan kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu, yang diukur melalui kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin kerja, ketepatan kerja, kehadiran dan kejujuran, serta kepemimpinan (Kasmir, 2019).

2.7. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan SmartPLS 4.0. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data. Selanjutnya, pengujian hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang berbasis varians (Ghozali & Latan, 2015; Hair et al., 2019).

Evaluasi outer model dilakukan melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *construct reliability*. Validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor*, sedangkan validitas diskriminan menggunakan *cross loading*, akar kuadrat AVE, dan nilai AVE >0,50. Reliabilitas konstruk dinyatakan terpenuhi apabila nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* >0,70 (Ghozali & Latan, 2015; Hair et al., 2019).

Evaluasi inner model dilakukan melalui nilai R-square (R^2) dan Q-square (Q^2) untuk menilai kekuatan dan kemampuan prediksi model. Nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah, sedangkan Q^2 sebesar 0,35, 0,15, dan 0,02 menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping pada SmartPLS 4.0. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistics* >1,96 pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan nilai *original sample* digunakan untuk mengetahui arah pengaruh antarvariabel.

Analisis efek mediasi dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 untuk menguji peran cyberloafing (Z) sebagai variabel intervening antara variabel eksogen dan endogen. Pengujian mengacu pada Baron dan Kenny (1986) melalui pengujian pengaruh X terhadap Y, X terhadap Z, serta pengaruh X dan Z secara simultan terhadap Y. Jenis efek mediasi selanjutnya diklasifikasikan berdasarkan Zhao et al. (2010) menjadi *complementary mediation*, *competitive mediation*, *indirect-only mediation*, *direct-only nonmediation*, dan *no-effect nonmediation*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner pada pegawai PT Telkom Akses IndiHome Kota Sorong. Pengumpulan data dilakukan pada Juli 2023 dengan jumlah kuesioner yang dibagikan dan kembali sebanyak 32 kuesioner, sehingga seluruh data dapat digunakan dalam analisis.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	27	84,4
	Perempuan	5	15,6
Umur	<22 tahun	2	6,3
	22–25 tahun	5	15,6
	26–30 tahun	13	40,6
	30–34 tahun	4	12,5
	≥40 tahun	8	25,0
Pendidikan	D1	1	3,1
	S1	15	46,9
	SMA	16	50,0
Keahlian internet	Cukup	3	9,4
	Memahami	20	62,5
	Sangat paham	9	28,1
Total		32	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (84,4%), berada pada kelompok usia 26–30 tahun (40,6%), memiliki pendidikan terakhir SMA (50,0%), serta berada pada kategori memahami penggunaan internet (62,5%).

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas variabel Individual (X1), Situasional (X2), Cyberloafing (X3/Z), dan Kinerja Pegawai (Y). Statistik deskriptif masing-masing variabel disajikan berdasarkan skor minimum, maksimum, mean, median, modus, dan standar deviasi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Min	Max	Mean	Median	Modus	Std. Deviasi
Individual (X1)	12	42	59	51,50	52,00	47	4,024
Situasional (X2)	12	22	58	49,59	51,00	51	6,978
Cyberloafing (X3)	9	30	45	38,56	39,00	41	3,645
Kinerja Pegawai (Y)	16	54	78	69,09	71,00	72	5,726

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Individual memiliki nilai rata-rata 51,50, Situasional 49,59, Cyberloafing 38,56, dan Kinerja Pegawai 69,09. Distribusi kecenderungan menunjukkan bahwa Individual paling banyak berada pada kategori sedang, Situasional pada kategori sedang, Cyberloafing tersebar terutama pada kategori sedang dan tinggi, sedangkan Kinerja Pegawai paling banyak berada pada kategori tinggi.

3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* sebesar 0,349. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar daripada *r tabel*. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang <i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Individual	12	0,398–0,776	0,349	Valid
Situasional	12	0,420–0,814	0,349	Valid
Cyberloafing	9	0,350–0,751	0,349	Valid
Kinerja Pegawai	16	0,494–0,681	0,349	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel individual, situasional, *cyberloafing*, dan kinerja pegawai memiliki nilai *r hitung* lebih besar daripada *r tabel* sebesar 0,349. Dengan demikian, sebanyak 49 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
0,940	49	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,940 lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh 49 item pernyataan memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh individual (X1), situasional (X2), dan *cyberloafing* (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Telkom Akses IndiHome Kota Sorong. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Beta	Sig.
Constant	-1,023	0,877
Individual	0,986	0,000
Situasional	0,011	0,928
Cyberloafing	0,487	0,084

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 5, nilai konstanta sebesar -1,023 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika variabel individual, situasional, dan *cyberloafing* dianggap konstan. Variabel individual memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,986 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel situasional memiliki koefisien sebesar 0,011 dengan nilai signifikansi 0,928, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Sementara itu, *cyberloafing* memiliki koefisien positif sebesar 0,487 dengan nilai signifikansi 0,084, sehingga pada taraf signifikansi 5% pengaruhnya terhadap kinerja pegawai juga tidak signifikan.

3.5. Uji Asumsi Klasik

3.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai *unstandardized residual* (Ghozali, 2018). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Pengujian	Asymp. Sig. (2-tailed)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	0,799

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,799 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, nilai residual dinyatakan berdistribusi normal sehingga data memenuhi asumsi normalitas.

3.5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2018).. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Individual	0,584	1,712
Situasional	0,305	3,284
Cyberloafing	0,230	4,347

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

3.5.3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel individual, situasional, dan *cyberloafing* dengan kinerja pegawai. Hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi *linearity* lebih kecil dari 0,05 dan nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Sig. Deviation from Linearity
Individual terhadap Kinerja Pegawai	0,455
Situasional terhadap Kinerja Pegawai	0,236
Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai	0,679

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 8, nilai *deviation from linearity* pada hubungan individual sebesar 0,455, situasional sebesar 0,236, dan *cyberloafing* sebesar 0,679. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian yang tersedia, hubungan masing-masing variabel dengan kinerja pegawai dinyatakan linear dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis regresi.

3.5.4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis, hubungan langsung antara individual, situasional, kinerja pegawai, dan *cyberloafing* dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang diperoleh.

Tabel 9. Hasil Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Individual terhadap Cyberloafing melalui Kinerja Pegawai	0,126	0,270	0,396
Situasional terhadap Cyberloafing melalui Kinerja Pegawai	0,642	0,078	0,720

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 9, pengaruh langsung individual terhadap *cyberloafing* sebesar 0,126, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kinerja pegawai sebesar 0,270, sehingga diperoleh pengaruh total sebesar 0,396. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung individual melalui kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya. Sementara itu, pengaruh langsung situasional terhadap *cyberloafing* sebesar 0,642 dan pengaruh tidak langsung melalui kinerja pegawai sebesar 0,078, dengan pengaruh total sebesar 0,720.

Berdasarkan hasil tersebut, pengaruh individual terhadap *cyberloafing* melalui kinerja pegawai memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Namun, pada hubungan situasional terhadap *cyberloafing* melalui kinerja pegawai, pengaruh langsung sebesar 0,642 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung sebesar 0,078. Oleh karena itu, berdasarkan nilai koefisien yang tersedia, pengaruh situasional terhadap *cyberloafing* lebih dominan secara langsung daripada melalui kinerja pegawai.

3.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel individual, situasional, dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan menggunakan uji *t* untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji Sobel untuk mengetahui peran *cyberloafing* sebagai variabel intervening (Hayes, 2022).

3.6.1. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Individual	6,027	0,000	Berpengaruh signifikan
Situasional	2,693	0,012	Berpengaruh signifikan
<i>Cyberloafing</i>	3,577	0,001	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 10, variabel individual memiliki nilai *t hitung* sebesar 6,027 yang lebih besar dari *t tabel* sebesar 1,694 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel situasional memiliki nilai *t hitung* sebesar 2,693 $> 1,694$ dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, sehingga situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, *cyberloafing* memiliki nilai *t hitung* sebesar 3,577 $> 1,694$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.6.2. Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui apakah variabel *cyberloafing* mampu berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara individual dan situasional dengan kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai *z* sebesar 3,606 pada jalur individual ($X1-M-Y$) dan 4,979 pada jalur situasional ($X2-M-Y$). Kedua nilai tersebut lebih besar dari 1,96, sehingga *cyberloafing* dapat dinyatakan mampu memediasi pengaruh individual dan situasional terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Sobel dan Analisis Jalur

Hubungan Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui M	Total Pengaruh
$X1 \rightarrow Y$	0,693	$0,397 \times 0,310 = 0,123$	0,816
$X2 \rightarrow Y$	0,014	$0,720 \times 0,310 = 0,223$	0,237
$M \rightarrow Y$	0,310	—	0,310
$X1 \rightarrow M$	0,397	—	0,397
$X2 \rightarrow M$	0,720	—	0,720

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 11, pengaruh langsung individual terhadap kinerja pegawai sebesar 0,693, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *cyberloafing* sebesar 0,123, sehingga total pengaruhnya sebesar

0,816. Pada variabel situasional, pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,014, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *cyberloafing* sebesar 0,223, sehingga total pengaruhnya sebesar 0,237. Sementara itu, pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,310. Hasil uji Sobel yang menghasilkan nilai z sebesar 3,606 dan 4,979 menunjukkan bahwa *cyberloafing* berperan sebagai variabel intervening pada hubungan individual dan situasional terhadap kinerja pegawai.

3.7. Pembahasan

3.7.1. Pengaruh Individual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 6,027 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi individual pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Kondisi individual mencakup persepsi dan sikap, sifat pribadi, *self control*, harga diri, *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, norma sosial, serta kode etik personal. Pegawai yang mampu mengendalikan diri dan memahami tanggung jawabnya akan lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Ardilasari dan Firmanto (2017) yang menyatakan bahwa individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.7.2. Pengaruh Situasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,693 dan signifikansi $0,012 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi situasi di tempat kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Situasi kerja yang terjaga dan terkendali dapat mendukung kelancaran pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Faktor situasional juga berkaitan dengan akses internet, kedekatan pegawai dengan atasan, serta persepsi terhadap pengawasan, peraturan, dan sanksi yang berlaku. Menurut Ardilasari dan Firmanto (2017), faktor situasional dapat memengaruhi perilaku *cyberloafing* pegawai di tempat kerja.

3.7.3. Pengaruh Cyberloafing (M) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,577 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. *Cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, baik menggunakan fasilitas perusahaan maupun perangkat pribadi. Perilaku tersebut dapat mengganggu fokus pegawai apabila dilakukan secara berlebihan selama jam kerja. Husna et al. (2020) menyatakan bahwa penggunaan komputer perusahaan untuk *cyberloafing* dapat membuat pegawai seolah-olah sedang melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Oktapiansyah (2018) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.7.4. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, individual merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai koefisien beta terbesar, yaitu 0,986, dibandingkan *cyberloafing* sebesar 0,487 dan situasional sebesar 0,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor individual memiliki peranan paling besar dalam menjelaskan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan, produktivitas, kesadaran terhadap tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan diri cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku. Oleh karena itu, penguatan aspek individual menjadi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Telkom Akses IndiHome Kota Sorong.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa individual, situasional, dan *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Telkom Akses IndiHome Kota Sorong. Individual menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa inisiatif, sikap, dan karakteristik individu berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, situasional turut memengaruhi kinerja melalui kondisi lingkungan dan aturan kerja, sedangkan *cyberloafing* perlu dikendalikan karena penggunaan fasilitas internet untuk aktivitas di luar pekerjaan dapat mengganggu produktivitas pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa individual melalui *cyberloafing* merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- [1] Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan *self-control* dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 25–37.
- [2] Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual,

- strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- [3] Danuri, M. (2019). Perkembangan dan transformasi teknologi digital. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 15(2), 116–123. <https://doi.org/10.53845/infokam.v15i2.178>
- [4] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (Edisi ke-2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- [7] Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). The Guilford Press.
- [8] Husna, F. H., Silviani, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan kerja sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43–59.
- [9] Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- [10] Monica, I., & Maharani, A. (2020). Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan bekerja dan komitmen bekerja. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 491–502. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i4.812>
- [11] Muhtarom, H., Arsandi, I., Kurniasih, D., Widia, N., & Sulaeman, S. (2021). Perubahan budaya Jakarta: Luntarnya nilai-nilai kesenian ondel-ondel Betawi di era globalisasi. *Etnorefika: Jurnal Sosial dan Budaya*, 10(2), 172–182.
- [12] Nurtjahjanti, H., Hidayat, R., & Indrayanti, I. (2024). Development and psychometric evaluation of the Employee's Workplace Cyberloafing Scale (EWCS). *Heliyon*, 10(20), e39376. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e39376>
- [13] Oktapiansyah, H. (2018). *Hubungan antara stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan bank* [Skripsi, Universitas Islam Indonesia]. Universitas Islam Indonesia Institutional Repository.
- [14] Özler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- [15] Roring, I. J., & Walangitan, M. B. (2023). Analisis perbedaan kinerja pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1479–1488. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52674>
- [16] Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). Cyberloafing ditinjau dari kontrol diri dan kepuasan kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 135–146. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i2.514>
- [17] Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. CV Alfabeta.
- [18] Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam*. Prenadamedia Group.
- [19] Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2012). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.07.015>
- [20] Zhao, X., Lynch, J. G., Jr., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.