



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. SAMCON PURWAKARTA

Arif Budiman¹, Dian Lestari²

Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi^{1,2}

arifbudiman_21p020@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan operasional PT Samcon Purwakarta. Teknik penentuan sampel yaitu menggunakan metode *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi berganda, uji t, dan uji f dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 26. Responden dalam penelitian ini berjumlah 83 orang karyawan operasional PT Samcon Purwakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Uji regresi secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 3,843 > 1,664$) dan *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} -1,896 > -1,664$). Secara simultan lingkungan kerja non fisik dan *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 8,399 > 3,11$). Simpulan dari penelitian ini adalah kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan *cyberloafing*.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, *Cyberloafing*, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment and cyberloafing on the performance of operational employees of PT Samcon Purwakarta. The sampling technique used simple random sampling method. Data collection methods used in this study were questionnaires, interviews and documentation. The method in this study used quantitative methods with analysis using validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity tests, multiple regression analysis tests, t-tests, and f-tests and processed using SPSS version 26. Respondents in this study amounted to 83 operational employees of PT Samcon Purwakarta. The results showed that the instrument was declared valid and reliable. Partial regression tests showed that the non-physical work environment had a positive effect on employee performance (t count = $3.843 > 1.664$) and cyberloafing had a negative effect on employee performance (t count $-1.896 > -1.664$). Simultaneously, the non-physical work environment and cyberloafing had an effect on employee performance (F count = $8.399 > 3.11$). The conclusion of this study is that performance can be influenced by the non-physical work environment and cyberloafing.

Keywords: Non-Physical Work Environment, *Cyberloafing*, Performance

PENDAHULUAN

Perubahan paling besar masa kini yakni dengan adanya internet di tengah masyarakat, yang mana berbagai informasi bisa dipaparkan sesuai kebutuhan para penggunanya, serta pengguna internet sudah tidak lagi dibatasi oleh usia maupun latar belakang pendidikan atau pekerjaan. Hasil cek nasional penetrasi penggunaan internet dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII, 2024) menyatakan bahwa di tahun 2023-2024, sebanyak 221 juta jiwa menjadi pengguna internet dari total populasi 278 juta

jiwa. Dari hasil survei yang dilakukan oleh APJII, taraf penetrasi internet Indonesia mencapai 79,5%. Bila dilakukan perbandingan dengan tahun sebelumnya, terjadi kenaikan senilai 1,4 %. PT Samcon merupakan perusahaan yang tergabung ke dalam SAMWHA Group Company yang bergerak di bidang komponen elektronik. Contoh produk dari PT Samcon adalah *multilayer ceramic capacitor, disc ceramic capacitor, disc ceramic varistor EMI filter, bead dan shunt power capacitor*. Perusahaan ini memproduksi kapasitor untuk kemudian dikirimkan kepada pelanggan di beberapa negara. Sumber daya manusia (SDM) yakni peranan yang krusial untuk keberhasilan organisasi di masa globalisasi seperti masa kini. SDM memiliki peran yang sangatlah fundamental untuk kesuksesan suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak dapat meraih keberhasilan jika tidak ada SDM (Soleh & Cahyono, 2019). Dengan begitu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi tantangan organisasi atau perusahaan yang paling serius sebab kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan tergantung pada mutu kinerja SDM yang ada di dalamnya (Nursalam, 2020).

Kinerja yakni hasil kerja yang bisa diraih kelompok atau seseorang pada suatu perusahaan atau lembaga mengikuti tanggung jawab maupun wewenang tiap orang pada strategi meraih tujuan organisasi melalui cara legal, tidak melawan hukum maupun moral (Rivai, 2020). Terdapat sejumlah aspek yang mampu memengaruhi kinerja para pegawai, misalnya disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, penyimpangan di tempat kerja seperti perilaku *cyberloafing, self control* dan masih banyak lagi (Handayani, 2020). Faktor yang bisa mempengaruhi studi ini yakni lingkungan kerja non fisik serta *cyberloafing*. Sedarmayanti, (2018) memaparkan, lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi terkait hubungan kerja, baik relasi dengan antar pekerja, dengan atasan ataupun bawahan. Kondisi lingkungan kerja yang harmonis, nyaman, serta akrab sesama karyawan mampu membentuk suasana kekeluargaan antar karyawan hingga atasan maupun bawahan hingga pekerjaan yang dilaksanakan mampu memberi hasil yang diinginkan (Fauziyyah & Rohyani, 2022). Selain lingkungan kerja non fisik, *cyberloafing* juga bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Askew, (2012) menjelaskan perilaku *Cyberloafing* sebagai sebuah kegiatan untuk menggunakan internet yang dilaksanakan oleh pegawai di waktu jam kerja guna suatu urgensi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Zhong et al., (2022), terdapat beberapa klasifikasi sebagai kegiatan *Cyberloafing*, yang meliputi terlibat dengan situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan, melakukan belanja *online*, berpartisipasi dalam percakapan *online*, dan mengirimkan dan menerima surat elektronik pribadi. Penting bagi instansi memberikan perhatian pada penyimpangan ini sebab waktu yang sepatutnya mereka pergunakan dalam menuntaskan pekerjaan tetapi digunakan untuk kegiatan lain (Handayani, 2020).

Berdasarkan informasi yang diperoleh, diketahui bahwa hasil kinerja karyawan operasional PT. Samcon Purwakarta, dari bulan Januari hingga bulan September, hanya di bulan Januari saja persentase pekerjaannya yang mencapai target. Dari data tersebut dapat menjadi indikasi adanya masalah terkait kinerja pada perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yakni lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik pada lingkungan perusahaan juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal itu selaras dengan temuan Ramadan et al., (2024) yang memaparkan bahwasanya lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja non fisik faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *cyberloafing*. Hal ini diperkuat melalui temuan Soleman et al., (2024) yang menjelaskan bahwasanya *cyberloafing* punya pengaruh negatif pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pengukuran objektif melalui data numerik serta pengujian statistik, sehingga memungkinkan

analisis hubungan antarvariabel secara terukur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat pada karyawan operasional PT SAMCON.

Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan resmi, buku, jurnal, dan literatur lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan untuk memperoleh landasan teori yang relevan, serta studi lapangan melalui wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert kepada seluruh karyawan operasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 201 orang karyawan operasional, dengan penentuan sampel menggunakan teknik Non-Probability Sampling berdasarkan pertimbangan tertentu dan kesesuaian karakteristik penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi. Analisis utama yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F. Selain itu, digunakan pula uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Dengan rangkaian metode ini, penelitian dapat menghasilkan temuan yang akurat, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji validitas Lingkungan Kerja Non Fisik, *Cyberloafing*, dan Kinerja

Lingkungan Kerja Non Fisik		
Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Hasil Uji Reliabilitas
X1.1	0,855	0,878
X1.2	0,830	
X1.3	0,797	
X1.4	0,779	
X1.5	0,840	
<i>Cyberloafing</i>		
X2.1	0,801	0,842
X2.2	0,852	
X2.3	0,848	
X2.4	0,794	
Kinerja		
Y1	0,573	0,734
Y2	0,658	
Y3	0,720	
Y4	0,648	
Y5	0,416	
Y6	0,633	
Y7	0,480	
Y8	0,612	

Hasil uji validitas maupun reliabilitas memperlihatkan bahwasanya variabel lingkungan kerja non fisik, *cyberloafing* serta kinerja sudah dinyatakan valid karena semua butir pernyataan diatas nilai r_{tabel} (0,181). Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen yang

diterapkan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk menilai berbagai variabel yang diteliti secara akurat. Selanjutnya untuk uji reliabilitas telah dinyatakan reliabel sebab nilai dari lingkungan kerja non fisik, cyberloafing, dan kinerja $> 0,60$. Maka bisa dinyatakan, semua butir pernyataan telah reliabel.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48446521
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.054
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Seperti yang dipaparkan pada Tabel 2, nilai signifikansi dari lingkungan kerja non fisik, cyberloafing, kinerja karyawan operasional PT Samcon Purwakarta yang didapat yakni sebesar $0,200 > 0,05$. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya residual data dalam penelitian punya distribusi normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	L.Non.Fisik	1.000
	Cyberloafing	1.000

Dari hasil uji multikolinearitas, variabel independen mempunyai nilai *tolerance value* senilai $1,000 > 0,10$ serta nilai VIF senilai $1,000 > 10$. Artinya, data penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas. Dengan kata lain, variabel bebas tidak berkorelasi dengan variabel terkait.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	4.160	1.241	3.353
	L.Non.Fisik	-.137	.052	-.2625
	Cyberloafing	.057	.070	.820
			.088	.415

Dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas, memakai uji glejser guna memahami keputusan uji heteroskedastisitas. Jika dilihat dari hasil tabel diatas nilai signifikansi lingkungan kerja non fisik adalah $0,110$ dan cyberloafing bernilai $0,415$ dari setiap variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ yang mengindikasikan bahwasanya tidak terdapat indikasi bahwasanya residual dari pengamatan yang berbeda mempunyai varians yang sama.

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardize d Coefficients	
	B	Error	Std. Beta	T	Sig.
1	(Constant)	28.266	1.997	14.157	.000
	L.Non.Fisik	.323	.084	.391	3.843 .067
	Cyberloafing	-.168	.112	-.152	-1.896 .139

Hasil dari tabel di atas didapatkan persamaan $Y = 28,266 + 0,323X_1 - 0,168X_2$. Berikut adalah interpretasi dari persamaan regresi berganda berikut:

- 1) Kinerja karyawan akan bernilai 28,266 ketika nilai variabel lingkungan kerja non fisik dan *cyberloafing* dengan nilai 0, dengan begitu variabel kinerja karyawan bernilai 28,266 satuan.
- 2) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik senilai 0,323 berpengaruh positif, jadi peningkatan lingkungan kerja non fisik senilai 1 satuan mampu membuat peningkatan pada kinerja karyawan senilai 0,323.
- 3) Nilai koefisien variabel *cyberloafing* sebesar -0,168 berarah negatif, jadi setiap peningkatan *cyberloafing* senilai 1 satuan mampu menurunkan kinerja karyawan senilai -0,168.

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.153	3.528

Dapat disaksikan melalui tabel 6, bahwasanya korelasi variabel dependen dengan independen ditetapkan melalui nilai R^2 . Dalam tabel, R Square mempunyai nilai yakni 0,173, yang menunjukkan adanya korelasi cukup yang berarti antara variabel dependen serta independen pada model regresi bernilai 17,3% serta nilai 82,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya di luar penelitian ini.

Tabel 7.
Hasil Uji parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Error	Std. Beta	T	Sig.
1	(Constant)	28.266	1.997	14.157	.000
	L.Non.Fisik	.323	.084	.391	3.843 .067
	Cyberloafing	-.168	.112	-.152	-1.896 .139

Dari hasil dalam tabel 7, didapat penjelasan seperti berikut:

- 1) Hasil uji t memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja non fisik bernilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,843 > 1,664$). Artinya ada pengaruh positif secara parsial antara lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- 2) Hasil uji t memperlihatkan hasil bahwa *cyberloafing* mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,896 > -1,664$). Maka, ada pengaruh negatif secara parsial antara *cyberloafing* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	208.903	2	104.452	8.393	.000 ^b
Residual	995.603	80	12.445		
Total	1204.506	82			

Dari hasil analisis dalam tabel 8, didapat hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,393 > 3,11$) sehingga berlandaskan pada pengambilan keputusan, dengan begitu H_0 ditolak serta H_a diterima, yang mengindikasikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik (X_1) dan *cyberloafing* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Bahwasanya variabel lingkungan kerja non fisik dan *cyberloafing* berkontribusi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan, kinerja karyawan operasional dipengaruhi oleh kedua variabel yaitu, lingkungan kerja non fisik dan *cyberloafing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (1st ed., Vol. 1). Zanafa Publishing.
- APJII. (2024, February 7). APJII Jumlah Pengguna Internet Indonesia Tembus 221 Juta Orang. APJII.
- Askew, K. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing*. University of South Florida.
- 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.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada pt semestanustra distrindo depo kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343.
- Handayani, T. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Guru Sekolah Dasar Swasta Berbasis Islam Terpadu di Kota Tarakan)*.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675–694.
- Nursalam, N. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice")*, 11(4), 381–384.
- Ramadan, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212–220.

- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=UKy1jgEACAAJ>
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Seger Handoyo, N. (2016). *Cyberloafing di tempat kerja: Merugikan atau menguntungkan*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 1). Bumi Aksara .
- Soleh, A. A., & Cahyono, B. (2019). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kepemimpinan Islam Dan Kompetensi Professional Dengan Variabel Mediasi Islamic Work Ethic Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. *NCAB*.
- Soleman, M. M., Abdurrahman, A. Y., Amarullah, D., & Sabuhari, R. (2024). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Kota Ternate) . *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Dan Sains*, 4(1), 13–28.
- Zhong, J., Chen, Y., Yan, J., & Luo, J. (2022). The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, 126, 106982.