

***ANALYSIS OF THE ROLE OF WORK ENVIRONMENT AND CYBERLOAFING
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MANUFACTURING MACHINERY
CONTROL AND PROTECTION COMPANIES***

**ANALISIS PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN CYBERLOAFING
TERHADAP PERFORMA KARYAWAN PERUSAHAAN PENGENDALIAN
DAN PERLINDUNGAN MESIN MANUFAKTUR**

**Sutrisno^{1*}, Hendy Tannady², Deddy Novie Citra Arta³, Anugriaty Indah
Asmarany⁴, Leo Nardo Setia Budi Djojo⁵**

Universitas PGRI Semarang¹, Universitas Multimedia Nusantara², Politeknik
Penerbangan Jayapura³, Universitas Gunadarma⁴, STIE Harapan Bangsa⁵
sutrisno@upgris.ac.id¹, hendy.tannady@umn.ac.id², deddy.novie@gmail.com³,
anugriatyindah09@gmail.com⁴, magnus.arts08@gmail.com⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze whether related to cyberloafing and work environment on employee performance. The research model used is a quantitative method. This study consists of three variables namely, cyberloafing protection variables and free work environment variables, and employee performance variables as supporting variables. The data collection process was carried out using a questionnaire distributed to 100 respondents as a sample at PT. Putranata Adi Mandiri selected through simple random sampling technique. Data processing using IBM SPSS Version 20. The results of the study indicate that cyberloafing and work environment are positive and significant on employee performance. Cyberloafing behavior variables have a positive and significant effect on employee performance, and work performance variables are positive and significant on employee performance.

Keyword: *Cyberloafing Behavior, Wrok Enviroment, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara perilaku cyberloafing dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Model penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu, variabel perilaku cyberloafing dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 100 orang responden sebagai sampel di PT. Putranata Adi Mandiri yang dipilih melalui teknik simple random sampling (sampling secara acak). Pengolahan data menggunakan software IBM SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan perilaku cyberloafing dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel perilaku cyberloafing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Perilaku *Cyberloafing*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang di mana saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi. Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dalam suatu perusahaan salah satunya berpegang pada sumber daya manusia yang bekerja diperusahaan atau organisasi tersebut. Suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai kesuksesannya didukung dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Gultom F. D., 2019).

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada pimpinan atau karyawan itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi dapat menilai bahwa karyawan tersebut berpotensi melalui kinerja. Karyawan yang bekerja di perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerjanya dengan maksimal bagi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan tersebut (Gultom F. D., 2019). Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (*skill*), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang. Dalam rekrutmen karyawan harus memenuhi kriteria tertentu sesuai dengan posisi yang ada di perusahaan dengan memperhatikan lulusan pendidikan, ketrampilan, dan *skill* karyawan. Selain itu juga *attitude* karyawan itu sendiri. Diharapkan karyawan yang sesuai dengan kriteria tersebut tentu dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya (Jamaludin, 2017).

Menurut Malik dkk (2011) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkontribusi pada lingkungan pekerjaan (Ahmad, 2011). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan (Wijaya, 2017). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut perusahaan mengetahui sasaran kinerja (Wijaya, 2017).

Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan semangat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Mardiana (2005), lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal (Wijaya, 2017). Demi menunjang kinerja karyawan dibutuhkan perkembangan teknologi yang canggih, salah satu teknologi yang populer saat ini adalah *internet*. Menurut Oetomo (2002) menyebutkan bahwa *internet* merupakan singkatan

atau kependekan dari *international network*, yang didefinisikan sebagai suatu jaringan komputer yang sangat besar, dimana jaringan komputer tersebut terdiri dari beberapa jaringan-jaringan kecil yang saling terhubung satu sama lain (Pambudi, n.d.)

Menurut Riset nasional yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa *Internet* Indonesia (APJII) pada tahun 2018 menyebutkan bahwa pengguna *internet* di Indonesia telah mencapai angka 171,17 juta jiwa. Jumlah tersebut merupakan 64,8 persen dari total penduduk Indonesia menurut Badan Pusat Statistik (BPS) sebesar 264,16 juta jiwa (Asosiasi Penyelenggara, 2018). Dengan adanya *internet* ini dapat memiliki sisi positif dan negatif di dalam sebuah organisasi atau instansi. Sisi positif disini seperti: berbagi sumber daya, arus informasi menjadi cepat, media komunikasi, keamanan data, integrasi data, efisiensi atau penghematan biaya. Sebaliknya sisi negatif dengan adanya *internet* adalah membuka aplikasi atau *website* di luar dari urusan pekerjaan kantor atau yang disebut dengan *cyberloafing* (Niko, 2014).

Salah satu dampak negatif yang terjadi akibat penggunaan *internet* di perusahaan atau instansi adalah *cyberloafing*. Lim, dkk (2015), menyatakan bahwa *cyberloafing* adalah semua kegiatan sadar karyawan dalam menggunakan *internet* instansi pada jam kerja untuk mengakses *website*, *email* dan sebagainya dengan tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Sebagian besar pegawai memikirkan untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan hobi mereka dan berbagai hiburan menarik lainnya selama beberapa menit seperti mengakses situs sosial (*facebook* dan *twitter*), bermain *game online*, mengirim *email* dengan teman dan mengakses berbagai situs lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan

Sebuah berita pada Jawapos penelitian dari *SurfWatch* menuliskan bahwa penyalahgunaan *internet* kantor pada saat jam kerja menjadi hal biasa, seperti di negara Amerika Serikat yang masyarakat terkenal dengan disiplin masih terjadi perilaku *cyberloafing*. Penelitian dari *SurfWatch* menyebutkan 90% pegawai mereka mengakses *internet* untuk rekreasi dan kesenangan pribadi, dari hasil survei ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat mengurangi produktifitas karyawan dari 30% hingga 40% (Ina, 2017). Selain itu penelitian dari Matthew McCarter, Associate Professor di The University of Texas, San Antonio menuliskan bahwa salah satu masalah terbesar bagi manajer perusahaan karena kerugian finansial yaitu berkurangnya produktivitas pegawai. Manajer perusahaan menemukan bahwa sekitar 14% waktu kerja dihabiskan oleh pekerja untuk melakukan *cyberloafing* (Jambi-Independent, 2017).

Menurut Antariksa, (2012) sejumlah studi di Indonesia rata-rata karyawan mengalokasikan waktu hingga satu jam untuk akses *internet* yang tidak ada hubungannya sama sekali dengan pekerjaan (*browsing*, *facebook* dan lain-lainnya) artinya selama sebulan seorang karyawan yang bisa mengkorupsi waktu pekerjaan hingga 20 jam lebih atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Ramadhan & Nurtjahjanti, 2017). Peneliti melakukan penelitian di PT. Putranata Adi Mandiri, sebagai perusahaan manufaktur teknik yang didirikan bulan Agustus 1998. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengendalian dan perlindungan sistem untuk memutar mesin dan industri seperti industri minyak dan gas, petrokimia, pembangkit listrik, pertambangan, farmasi, makanan, semen, kertas, pendidikan dan lainnya. Peneliti melakukan penelitian ini dapat dilihat dari prasurevei, terdapat pegawai

yang justru menggunakan akses *internet* di jam kerja. Pada lingkungan kerja belum sesuai dengan harapan karyawan masih terdapat tempat kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Tidak bisa dipungkiri, perilaku tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Putranata Adi Mandiri. Dari perumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putranata Adi Mandiri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner ke responden, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian diisi dengan lengkap dan mengembalikan kepada peneliti.

Kuesioner merupakan *instrument* pengumpulan data, dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan

pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Putranata Adi Mandiri yang berjumlah 150 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa populasi adalah suatu wilayah yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil hasil dari yang telah dilakukan.

Menurut Sugiyono (2016) penelitian ini metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (sampling secara acak) yang merupakan teknik pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi untuk terpilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan 100 responden, diketahui jumlah sampel tersebut pengambilan data dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Pada penelitian ini penulis menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner melalui *link google form* ke HRD PT. Putranata Adi Mandiri kemudian dari HRD menyebarkan ke nomor karyawan, dikarenakan pada saat ini sedang ada pandemi *covid 19* sehingga tidak dapat menyebarkan kuesioner secara langsung ke perusahaan PT. Putranata Adi Mandiri. Menurut Sugiyono (2011) kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode kuesioner dengan menyebarkan kepada karyawan PT. Putranata Adi Mandiri. Skala pengukuran variabel dalam dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiono (2016) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara

spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (variabel bebas) dalam menjelaskan bahwa pengaruh variabel lemah dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti menjelaskan bahwa pengaruh variabel kuat.

Tabel 1. Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.874	4.129

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan dibawah ini:

1. Nilai R penelitian ini sebesar 0.936 atau 93,6% yang mempunyai arti hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan kuat.
2. Nilai *Adjusted R* sebesar 0.874 atau 87,4% ini menunjukkan bahwa

variabel perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 87,4%.

Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk memberikan hasil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.436	3.356		1.024	.308
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	1.423	.087	.586	16.406	.000
Lingkungan Kerja	.684	.033	.749	20.977	.000

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B didapatkan nilai variabel perilaku *cyberloafing* yaitu 1.423 dan nilai variabel lingkungan kerja yaitu 0.684. Pada persamaan regresi linier berganda penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3.436 + 1.423X_1 + 0.684X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dijelaskan di bawah ini:

1. Perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 1.423. Hal ini menunjukkan apabila perilaku *cyberloafing* semakin baik maka pengaruh terhadap kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.684. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja semakin tinggi maka pengaruh terhadap kinerja karyawan semakin meningkat.

mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi pada alpha 5% atau 0.05, maka dapat dilihat dari distribusi f. Jika F hitung > F tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika F hitung < F tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak. Nilai f tabel pada penelitian ini yaitu 3,94 dengan menggunakan SPSS versi 20.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11716.778	2	5858.389	343.698	,000 ^b
Residual	1653.382	97	17.045		
Total	13370.160	99			

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai F hitung sebesar 343.698 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. F hitung yang didapatkan sebesar $343.698 > F$ tabel yaitu 3.94. ketentuan F tabel diperoleh df 1 dari jumlah variabel yaitu $df (n_1) = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df (n_2) = 100-3 = 97$ dari jumlah responden dikurangi jumlah variabel diteliti. Dari hasil di atas diperoleh tabel F sebesar 3,94, maka dapat disimpulkan secara bersama-sama perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi pada alpha 5% atau 0.05, maka dapat dilihat dari distribusi t. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak, hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima, hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t tabel pada penelitian ini yaitu 1,980 dengan menggunakan SPSS versi 20.

Hasil Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel

Tabel 4. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.436	3.356		1.024	.308
Perilaku Cyberloafing	1.423	.087	.586	16.406	.000
Lingkungan Kerja	.684	.033	.749	20.977	.000

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas sebagai berikut:

1. Nilai t hitung $>$ t tabel perilaku *cyberloafing* (X_1) sebesar $16.406 > 1,980$ dan nilai signifikan untuk perilaku *cyberloafing* senilai $0,000 < \alpha 0,05$. Maka kesimpulan adalah H_0 ditolak dan hipotesis menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil dari uji variabel perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung $>$ t tabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $20.977 > 1,980$ dan nilai signifikan untuk lingkungan kerja senilai $0,000 < \alpha 0,05$. Maka kesimpulan adalah H_0 ditolak dan hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil dari uji variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Dapat dilihat dari variabel perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 1.423 pada tingkat signifikansi lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima sehingga perilaku *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perilaku *cyberloafing* di PT. Putranata Adi Mandiri berdampak pada kinerja karyawan sehingga tugas yang diberikan oleh perusahaan dikhawatirkan akan terundur. Hasil pengujian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Husasain, Salem & Malik (2016),

Farooq & Tufail (2019) yang menjelaskan bahwa diketahui perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Dapat dilihat dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0.684 pada tingkat signifikansi lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima sehingga perilaku *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di PT. Putranata Adi Mandiri berdampak pada kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik, aman dan tenang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas di perusahaan. Hasil pengujian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wijaya (2017), Niaei, Piedai & Nasiripour (2014) yang menjelaskan bahwa diketahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama. Dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 343.698, nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel yaitu $343.698 > 3,94$ pada signifikan $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima sehingga perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan. Hal ini membuktikan bahwa perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja di PT. Putranata Adi Mandiri berdampak pada kinerja karyawan. Perilaku *cyberloafing* dapat menurunkan produktivitas karyawan sehingga memengaruhi penurunan kinerja karyawan, Indiyati dkk (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan di atas didapat kesimpulan sebagai berikut perilaku *cyberloafing* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung variabel perilaku *cyberloafng* lebih besar dari t tabel yaitu dengan nilai $16.406 > 1,980$ dan dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja lebih besar dari t tabel yaitu dengan nilai $20.977 > 1,980$ dan dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Serta perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja simultan mempunyai pengaruh atau kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji f (simultan) lebih besar dari nilai f tabel

dengan nilai $343.698 > 3,94$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu atau wawasan kepada masyarakat mengenai perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Diharapkan sebagai bahan referensi yang lebih baik lagi untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2011). Study Of Work Environment And Employees' Performance In Pakistan. *journal of business management, Vol 5 No 34*, 13228.
- Al-Qomari, K. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *Journal of Applied Engineer, Vol 12 No 24*, 15545.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol 5 No 1*, 23-24.
- Asosiasi Penyelenggara, I. J. (2018). *Penetrasi & Profil Perilaku Pengguna Internet Indonesia*. Indonesia: Polling Indonesia.
- Damayanti, R. (2017). *Browsing Kepentingan Pribadi Pada Jam Kerja? Berarti Anda Cyberloafing*. Indonesia: Jambi-Independent.
- Damayanti, R. (n.d.). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Pulau Lemon Manokwari. *Seminar Nasional*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 13 No 1*, 12.
- Evendi. (n.d.). Pengaruh Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Karyawan PT. Korin Surabaya. *Jurnal Manajemen, Vol 4 No 3*, 243.
- Gultom, F. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen, Vol 5 No 1*, 27.
- Halim, J. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dari Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *Program Manajemen Bisnis, Vol 5 No 1*.
- Hurriyati, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah PSYCHE, Vol 11 No 2*, 76-77.
- Ina. (2017). *Browsing Kepentingan Pribadi pada Jam Kerja? Berarti Anda Cyberloafing*. Indonesia: JawaPos.com.
- Indonesia, A. P. (2018). Penetrasi & Profil Perilaku Pengguna Internet Indonesia Survei 2018. *Laporan Survei*.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol 3 No 3*, 162.
- Jambi-Independent. (2017). *Browsing Kepentingan Pribadi Pada Jam Kerjaa? Berarti Anda Cyberloafing*. Indonesia.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (*Tricopla*). *Program Bisnis Manajemen, Vol 5 No 3*.
- K, A., & Parawansa, D. (2019). Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict Dan Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyberloafing Pada Biro Akademik Dan Umum Universitas Sulawesi Barat. *Journal of Business Strategy, Vol 1 No 1*.
- Kurniawan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Motivasi Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata, Vol 5 No 3*.
- Latief, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan, Vol 10 No 2*, 169.
- Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol 3 No 2*, 98.
- Niko. (2014). *Pintar Komputer*. Retrieved from Manfaat dan Kegunaan Jaringan Komputer Bagi Perusahaan/Organisasi dan Masyarakat Umum:
- Ozler, D. E. (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts . *Journal Business and Government, Vol 4 No 2*, 3.
- Pambudi S.Kom, E. (n.d.). *DosenIT.com*. Retrieved from 24 Pengertian Internet menurut Para Ahli.

- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol 3 No 2*, 2.
- Ramadhan, H. I., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Cyberloafing Pada Karyawan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas DI Ponerogo. *Jurnal Empati, Vol 6 No 1*, 216.
- Ria Andnyani, P. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol 8 No 7*, 4076.
- Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Sectrum, Vol 9 No 2*, 275.
- Triastuti, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. TRYUNDA JAYA. *Jurnal Bisnis Administrasi, Vol 7 No 1*.
- Wicaksono, S. R. (2018). *Studi Kasus Sistem Informasi Manajemen Volume 2*. Indonesia: Seribu Bintang.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ekonomi, Vol 2 No 1*, 41.