



Penerapan Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior

Terhadap Employee Performance dengan Self Control sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.
Vativa Gita Azmi

Penerapan Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior

**Terhadap Employee Performance dengan Self Control
sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit
di Kota Medan**

HAK CIPTA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam dan dengan sistem penyimpanan lainnya tanpa izin tertulis dari penulis.

Penerapan Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior

**Terhadap Employee Performance dengan Self Control
sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit
di Kota Medan**

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.
Vativa Gita Azmi



Judul

Monograf: Penerapan Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance dengan Self Control sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan

Penulis

**Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si
Vativa Gita Azmi**

Editor

Nel Arianty., S.E., M.M.

Layouter

Hikmawan Syahputra., M.A

Desain Sampul

Nurul Rahma Sagala

Cetakan Pertama; Juni 2023

(xvi + 100 hlm); 15.5 x 23 cm

ISBN : 978-623-408-386-6

E-ISBN : 978-623-408-387-3 (PDF)

Penerbit



Redaksi

Jalan Kapten Muktar Basri No 3 Medan, 20238

Telepon, 061-6626296, Fax. 061-6638296

Email; umsupress@umsu.ac.id

Website; <http://umsupress.umsu.ac.id/>

Anggota IKAPI Sumut, No: 38/ Anggota Luar Biasa/SUT/2020

Anggota APPTI, Nomor: 005.053.1.09.2018

Anggota APPTIMA (Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah)

Daftar Isi

Daftar Isi _____	v
Daftar Gambar _____	ix
Daftar Tabel _____	xi
Prakata _____	xiii
Kata Pengantar Editor _____	xv
BAB I Penerapan Sistem Manajemen Perusahaan Karyawan Rumah Sakit _____	1
A. Hubungan <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Employee Performance</i> Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan _____	1
B. Hubungan <i>Cyberloafing Behavior</i> dengan <i>Employee</i> <i>Performance</i> Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan _____	3
C. Faktor yang Menyebabkan Munculnya <i>Organizational Commitment</i> Serta <i>Cyberloafing</i> <i>Behavior</i> Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan _____	5
D. Permasalahan Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan _____	8
BAB II <i>Organizational Commitment</i> , <i>Cyberloafing</i> Behavior, <i>Employee Performance</i> & <i>Self Control</i> pada Karyawan _____	9
A. <i>Employee Performance</i> _____	9
B. <i>Organizational Commitment</i> _____	17

C. <i>Cyberloafing Behavior</i> _____	22
D. <i>Self Control</i> _____	29
E. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> _____	36
F. <i>Motivasi Kerja</i> _____	39
G. Penerapan <i>Organizational Commitment Terhadap Employee Performance</i> _____	42
H. Penerapan <i>Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance</i> _____	43
I. Penerapan <i>Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Yang di Moderasi Self Control</i> _____	44
J. Penerapan <i>Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance Yang di Moderasi Self Control</i> _____	45
BAB III <i>Prosedur dan Objek Kajian Organizational Commitment, Cyberloafing Behavior, Employee Performance & Self Control</i> _____	47
A. <i>Kuantitatif dan Asosiatif Sebagai Pendekatan Kajian</i> _____	47
B. <i>Karyawan Rumah Sakit sebagai Objek Kajian</i>	48
C. <i>Proses Pengumpulan Informasi dan Data</i> _____	49
D. <i>Moderated Regression Analysis, Partial Least Square dan Goodness of Fit</i> _____	50
BAB IV <i>Penerapan Organizational Commitment & Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit Di Kota Medan</i> _____	53

A. Gambaran Umum Karyawan Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan _____	53
B. Penerapan Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan _____	74
BAB V Penutup _____	79
Glosarium _____	81
Daftar Pustaka _____	83
Indeks _____	95
Tentang Penulis _____	97
Tentang Editor _____	99

Daftar Gambar

No. Gambar	Keterangan	Hal
Gambar 2.1	Paradigma Penerapan Organizational Commitment terhadap Employee Performance	43
Gambar 2.2	Paradigma Penerapan Cyberloafing Behavior terhadap Employee Performance	44
Gambar 2.3	Paradigma Penerapan Organizational Commitment terhadap Employee Performance yang di Moderasi Self Control	45
Gambar 2.4	Paradigma Penerapan Cyberloafing Behavior terhadap Employee Performance yang di Moderasi Self Control	46
Gambar 2.5	Kerangka Konseptual	46
Gambar 4.1	T-Value Inner dan Outer Model	73

Daftar Tabel

No. Tabel	Keterangan	Hal
Tabel 3.1	Data Karyawan Administrasi Rumah	48
Tabel 3.2	Tabel Skala Likert	49
Tabel 4.1	Skala Likert	54
Tabel 4.2	Data Identitas Responden	54
Tabel 4.3	Skor Angket Untuk Variabel Organizational Commitment (X1)	56
Tabel 4.4	Skor Angket Untuk Variabel Cyberloafing Behavior (X2)	58
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel Self Control (Z)	59
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Variabel Employee Performance (Y)	61
Tabel 4.7	Hasil Composite Reliability	64
Tabel 4.8	Hasil Average Variance Extracted (AVE)	65
Tabel 4.9	Hasil Nilai Cross Loading	66
Tabel 4.10	Discriminat Validity	67
Tabel 4.11	R-Square	69
Tabel 4.12	F-Square	70
Tabel 4.13	Direct Effect	72

Prakata

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. atas ridho dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku monograf yang berjudul “ **Penerapan *Organizational Commitment* dan *Cyberloafing Behavior* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Self Control* Sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit Di Kota Medan**”.

Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Rektor Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP beserta para Wakil Rektor, Ketua LP2M UMSU, Dekanat Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU yaitu Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si, Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si, Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. Dan tidak lupa teman-teman dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU yang tidak dapat disebutkan satu persatu terima kasih atas dukungannya.

Buku ini menjelaskan tentang *organizational commitment*, *cyberloafing behavior*, *employee performance*, *self control* pada rumah sakit TK. II Putri Hijau Medan. *Organizational commitment* yang merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Sedangkan *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja. Di dalam buku ini juga menjelaskan mengenai bagaimana penerapan *organizational commitment*

dan *cyberloafing behavior* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan rumah sakit di Kota Medan. Serta dijelaskan bahwa *self control* merupakan pemicu tinggi rendahnya *organizational comitment* serta timbulnya *cyberloafing behavior* pada kayawan

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dan kesalahan dalam buku ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf atas kesalahan tersebut. Kritik dan saran dari pembaca senantiasa ditunggu oleh penulis guna meningkatkan kualitas tulisan kami kedepannya.

Medan, 3 Juni 2023

Penulis

Kata Pengantar Editor

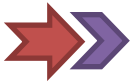
Puji syukur ke hadirat Allah swt yang senantiasa memberikan nikmat dan hidayah-Nya, dan salawat dan salam kepada junjungan nabi Muhammad saw yang dengan segala pengorban dan teladannya menjadikan kita makhluk di atas aras keadaban.

Monograf: Penerapan Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance dengan Self Control sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan secara umum mengulas tentang penerapan manajemen perusahaan karyawan rumah sakit, selanjutnya mengulas tentang pemahaman Organizational Commitment, Cyberloafing Behavior, Employee Performance dan Self Control pada Karyawan. Kemudian, prosedur dan mekanisme dalam menjalankan Organizational Commitment, Cyberloafing Behavior, Employee Performance dan Self Control tersebut. Serta menjelaskan hasil akhir dan temua yang didapat dari kajian yang dilakukan terhadap karyawan rumah sakit.

Kami ucapkna selamat kepada penulis terhadap terbitnya buku ini. Semoga dapat diterima secara luas dan terbuka.

Medan, Juni 2023

Editor



Penerapan Sistem Manajemen Perusahaan Karyawan Rumah Sakit

A. Hubungan *Organizational Commitment* dengan *Employee Performance* Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan

Rumah sakit yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, terampil dalam menghadapi persaingan dan mampu bertindak cepat. Maka rumah sakit diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi pada rumah sakit akan turut terdongkrak jika dalam pengelolaan rumah sakit memiliki banyak sumber daya manusia. Selain peningkatan tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu membuat rumah sakit memiliki kinerja yang memuaskan sehingga ketahanan rumah sakit semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Pada dasarnya, rumah sakit tidak hanya membutuhkan karyawan yang terampil akan tetapi rumah

sakit sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan rumah sakit. Dukungan rumah sakit terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan rumah sakit baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap rumah sakit tempatnya berada. Komitmen karyawan merupakan bagian penting bagi yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Organizational commitment merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. *Organizational commitment* adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotan dalam organisasi. (Robbins & Judge, 2013). Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmennya terhadap

bidang yang ditekuninya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Organizational commitment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyuni et al., 2020). Semakin tinggi *organizational commitment* maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan. *Organizational commitment* dapat menjadi sebuah motivasi bagi karyawan untuk melaksanakan tugas-tuganya. Hal ini juga di dukung oleh penelitian dari (Sapitri, 2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari (Marsoit et al., 2017) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Hubungan *Cyberloafing Behavior* dengan *Employee Performance* Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan

Kemajuan teknologi telah menghasilkan banyak lapangan pekerjaan baru yang menjanjikan, di mana terjadi banyak revolusi pada sistem sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka. Kemajuan teknologi juga telah membuka peluang bagi individu untuk berperilaku *counterproductive*. Studi ini berfokus pada perilaku *cyberloafing* oleh karyawan yang

menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk keperluan pribadi selama jam kerja, dengan demikian hal ini merupakan bentuk penyimpangan perilaku.

Tingginya pemanfaatan internet untuk keperluan aplikasi atau akses informasi bagi karyawan tidak menutup kemungkinan karyawan memanfaatkannya untuk kegiatan atau hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan atau dikenal dengan istilah *cyberloafing behavior*. *Cyberloafing* adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Cyberloafing behavior karyawan dapat dilihat dari penggunaan akses internet ditempat kerja untuk keperluan pribadi selama jam kerja dan menghabiskan rata-rata 51 menit per hari untuk *cyberloafing* (Lim & Chen, 2009). Hasil studi di Amerika menunjukkan bahwa hampir 40% karyawan mengakses internet saat bekerja, 88% diantaranya mengakses dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, kemudian 66% karyawan mengakses internet saat bekerja selama sepuluh menit dan rata-rata satu jam setiap harinya. Hal ini menunjukkan bahwa *cyberloafing behavior* dapat menimbulkan kerugian substansial bagi organisasi baik dalam hal sumber daya manusianya, maupun dari segi finansial perusahaan. Contoh-contoh *cyberloafing* termasuk menjelajahi situs web yang tidak

terkait dengan pekerjaan misalnya Jejaring sosial, olahraga, berita dan hiburan, memeriksa dan mengirim email pribadi dan kegiatan lain seperti belanja online dan game online. Dari beberapa peneliti terdahulu yang mengamati keterkaitan antara *cyberloafing* dengan kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh (Al-Shuaibi et al., 2013), (Lim & Chen, 2012), (Olajide et al., 2018) dan (Sitorus et al., 2019). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh *cyberloafing behavior* terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mendapatkan kesimpulan.

C. Faktor yang Menyebabkan Munculnya Organizational Commitment Serta Cyberloafing Behavior Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan

Faktor yang dapat memicu tinggi rendahnya *organizational comitment* serta timbulnya *cyberloafing behavior* adalah *self control*. *Self control* merupakan faktor internal individu yang menyebabkan munculnya *cyberloafing behavior* (Ozler & Polat, 2012) dan juga merupakan faktor yang mempengaruhi meningkat atau menurunnya komitmen dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang baik. Tingginya *self control* dari para karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencegah munculnya perilaku menyimpang yang merugikan perusahaan. Kemampuan menahan keinginan yang tidak sesuai dengan norma di tempat kerja seperti *cyberloafing* dapat mengurangi timbulnya dampak negatif seperti menurunnya produktifitas kerja (Tangney et al., 2004).

Self control atau kontrol diri merupakan salah satu fungsi hal penting yang berada dalam diri individu. Kontrol diri dapat dikembangkan dan digunakan oleh individu untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan sehari-hari (Baumeister et al., 2007). Kontrol diri mengacu pada kapasitas untuk mengubah respon diri sendiri, terutama untuk membawa diri mereka kepada standar yang sudah ditetapkan seperti cita-cita, nilai-nilai, moral dan harapan sosial dan untuk mendukung mengejar tujuan jangka panjang.

Hirschi dan Gottfredson menyatakan bahwa *self control* merupakan atribut stabil manusia yang dikarakteristikan dengan pengaturan kognisi, afeksi, dan perilaku menuju pemenuhan tujuan-tujuan tertentu individu. Individu yang memiliki *self control* rendah adalah orang-orang yang cenderung memiliki orientasi "*here and now*", lebih memilih menyelesaikan sesuatu secara fisik daripada mengandalkan kognitif, senang terlibat dalam aktivitas berbahaya, kurang sensitif dengan kebutuhan orang lain, lebih memilih jalan pintas dibandingkan dengan hal-hal kompleks, serta memiliki toleransi yang rendah terhadap sumber-sumber frustrasi. Dengan *self control* individu dapat mengendalikan tingkah lakunya sendiri kearah yang lebih baik serta mampu menekan dorongan untuk melakukan hal-hal yang diluar aturan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, yang menjadi lokasi penelitian adalah Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan yang merupakan pusat pelayanan kesehatan anggota TNI, PNS, dan memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum.dibawah kepemilikan TNI-AD. Rumah Sakit TK.II

Putri Hijau Medan berdiri sejak tahun 1950, dengan status Rumah Sakit Umum kelas B yang berada di Kota Medan.

Dari hasil pra survey Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa masalah di dalam *organizational commitment* yaitu dalam pelaksanaan menanamkan integritas kepada para karyawannya, dimana selalu memberikan masukan-masukan berjenjang dari mulai direksi sampai karyawan level yang paling rendah tapi belum semua karyawan memahami arti pentingnya komitmen organisasi. Masih ada karyawan yang kurang melibatkan diri secara total dalam setiap kegiatan organisasi. Selain itu belum semua karyawan mengerti atas tanggung jawabnya. Sedangkan di dalam *cyberloafing behavior* munculnya masalah pada saat jam bekerja berlangsung adanya beberapa karyawan terlihat menggunakan internet untuk kepentingan pribadi seperti menggunakan media sosial dan tak jarang juga dijumpai karyawan yang asik bermain *game*, dimana hasil survei menunjukkan penggunaan *cyberloafing behavior* sebesar 55% karyawan mengakses internet hanya untuk kesenangan pribadi. Dimana hal tersebut masih saja terjadi karena karyawan tersebut tidak memiliki *self control* yang baik dan tidak mampu bersikap sesuai dengan norma yang berlaku di tempat ia bekerja yang dapat menurunkan produktifitas kinerja karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi *employee performance*. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor *commitment organizational*, *cyberloafing behavior* dan *self control* pada karyawan Rumah Sakit TK.II

Putri Hijau Medan dan penulis juga menjadikan *self control* sebagai variabel moderating.

D. Permasalahan Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan karyawan rumah sakit di Kota Medan sebagai berikut :

- a. Masih rendahnya tingkat *organizational commitment* karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan rumah sakit.
- b. Masih ada karyawan yang menggunakan internet rumah sakit untuk kepentingan pribadi seperti berkomunikasi dengan teman melalui *whatsapp* pada saat jam kerja dan bermain *game online*.
- c. Masih terdapat karyawan yang *self control* nya kurang baik sehingga tidak mampu bersikap sesuai dengan norma yang berlaku di dalam rumah sakit.
- d. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.



Organizational Commitment, Cyberloafing Behavior, Employee Performance & Self Control pada Karyawan

A. *Employee Performance*

1. *Pengertian Employee Performance*

Performance penting untuk organisasi karena *employee performance* mengarahkan pada kesuksesan perusahaan. Selain itu *performance* penting bagi individu, karena dengan *performance* yang efektif juga dapat menjadi sumber kepuasan (Muchhal, 2014). Dengan kata lain *performance* mengarahkan kepada suatu proses dalam rangka pencapaian hasil kerja. Jex & Britt (2008) menyatakan *performance* adalah semua perilaku karyawan dalam pekerjaan atau di tempat kerja. Landy & Conte (2016) juga menekankan konsep *performance* tentang perilaku yang relevan dengan tujuan perusahaan.

Istilah kinerja dikutip dari bahasa inggris, *performance*, atau *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Samsuddin, 2018).

Employee performance merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata, 2018).

Sedangkan menurut Whitmore secara sederhana mengemukakan, *performance* adalah pelaksanaan fungsi - fungsi tugas yang dituntut dari seseorang. tugas yang dituntut dari seseorang harus ada hasil meskipun dalam ukuran yang paling minimum. Oleh sebab itu Whitmore mengemukakan pandangan bahwa kinerja seseorang merupakan representasi dari gambaran tanggung jawab tentang keberhasilan pekerjaan seseorang. Dengan demikian, menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlakukan seseorang melalui keterampilan yang nyata (Uno & Lamatenggo, 2012).

Yozgat et al., (2013) menyatakan bahwa *performance* sebagai fungsi individu pada tugas-tugas spesifik yang terdiri dari deskripsi pekerjaan standar. Borman et al., (2014) mendefinisikan *performance* sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan yang dapat diukur dalam hal kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi. *Performance* mengacu pada perilaku yang relevan dengan

tujuan organisasi dan dapat diukur dengan kontribusi mereka terhadap efektivitas perusahaan (Kartini et al., 2017). Keberhasilan lembaga pendidikan bisa dilihat dari *performance* dosen.

Adapun *performance* merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan/ organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal (Dewi & Mashar, 2019).

Selain itu menurut Sutrisno menyatakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sutrisno, 2010).

Performance merupakan melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. *Performance* lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan (Widodo, 2012).

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan atau *employee performance* merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaannya.

2. Tujuan *Employee Performance*

Adapun tujuan *employee performance* (Zainal, 2018) pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Untuk pembeda antakaryawan yang satu dengan yang lainnya
- e. Pengembangan sdm yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam : penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan training atau latihan.
- f. Meningkatkan motivasi kerja.
- g. Meningkatkan etos kerja.
- h. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- i. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
- j. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan efektivitas.
- k. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- l. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

Menurut (Zainal, 2018) adapun manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *employee performance*. Menurut (Djuremi et al., 2016) *employee performance* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien
- b. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

- d. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- e. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Sedangkan menurut (Pasolong, 2010), faktor-faktor yang mempengaruhi *employee performance* adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi yang mencukupi dan minat.
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energy seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berfikir panjang dan perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kinerja dan bermanfaat baginya.

- f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karna pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Menurut (Sulaksono, 2015) Indikator *employee performance* secara individu adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas dalam hal kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kuantitas dalam hal hasil kerja yang baik untuk perusahaan.
- c. Ketepatan waktu dalam hal menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya.
- d. Efektivitas dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
- e. Kemandirian dalam hal mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.

Adapun Indikator kinerja menurut Moorhead dan Chung/Megginson (Samsuddin, 2018) *employee performance* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kualitas Pekerjaan, merupakan tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan kerja, keterampilan dan kecakapan.

- b. Kuantitas Pekerjaan, merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan Pekerjaan, merupakan proses penempatan seseorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerjasama Tim, melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- e. Kreatifitas, merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- f. Inovasi, kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna memperbaiki dan kemajuan organisasi. Hal ini ditunjukkan dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif, melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat untuk menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

B. *Organizational Commitment*

1. *Pengertian Organizational Commitment*

Komitmen organisasional atau *organizational commitment* merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Samsuddin, 2018).

Sedangkan menurut Aliflulahtin komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang (Utaminingsih, 2014).

Adapun komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikkan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi (Kusumaputri, 2018)

Selain itu komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi (Darmadi, 2018)

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologi karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan

nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Putra, 2020).

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi (Syaripuddin, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

2. Tujuan dan Manfaat *Organizational Commitment*

Adapun tujuan *organizational commitment* pada dasarnya meliputi (Nasution et al., 2019):

- a. Agar bisa bertahan dalam organisasi dan memiliki kinerja yang baik untuk organisasi.
- b. Mampu membentuk loyalitas tingkat tinggi terkait dengan kinerja bisnis yang unggul.
- c. Bertujuan untuk peningkatan profitabilitas.
- d. Diharapkan mampu untuk menjadi peningkatan produktivitas.
- e. Mampu mendorong retensi karyawan.
- f. Dapat membentuk metrik kepuasan pelanggan.
- g. Meningkatkan nilai budaya tempat kerja.

Menurut (Angraini et al., 2021) adapun manfaat *organizational commitment* pada dasarnya meliputi :

- a. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- b. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan..
- c. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Darmadi (Darmadi, 2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- a. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
- b. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- c. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Sedangkan menurut (Setiono & Andjarwati, 2019) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh menajer tingkat atas.

b. Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai.

c. Pemahaman organisasi

Identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

d. Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan.

Indikator Komitmen Organisasi dalam (Busro, 2018) menyatakan bahwa :

a. **Indikator Komitmen Afektif** (*Affective Commitment*) meliputi :

- 1) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Loyalitas terhadap organisasi.
- 3) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

b. **Indikator Komitmen Kontinu** (*Continue Commitment*) meliputi :

- 1) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
- 2) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

c. **Indikator Komitmen Normatif** (*Normative Commitment*) meliputi

- 1) Kemauan bekerja.
- 2) Tanggung jawab memajukan organisasi.

Adapun Indikator komitmen organisasi menurut (Suwandewi & Sintaasih, 2016) indikator komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. Komitmen afektif, maksudnya dimana hubungan emosional karyawan terhadap organisasi saling terkait. Dan indikator ini ditinjau dari persepsi dari pada responden mengenai adanya rasa bangga menjadi salah satu bagian dari organisasi, sehingga tidak terbebani akan masalah yang timbul, justru

- dihadapi dan dihabiskan sepenuhnya untuk organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan dalam hal ini kaitannya atas dasar dari karyawan yang akan mengalami kerugian jika harus meninggalkan organisasinya. Dalam pengukuran indikator ini diukur dari pola perspektif para responden sulitnya meninggalkan organisasi dan tidak memiliki opsi lainnya.
 - c. Komitmen normatif, yang menggambarkan akan perasaan keterikatan terhadap organisasi, dan indikator ini diukur dari pada perspektif para responden sehingga menumbuhkan adanya perasaan tidak etis apabila berpindah atau beralih ke organisasi lain.

C. *Cyberloafing Behavior*

1. Pengertian *Cyberloafing Behavior*

Cyberloafing adalah salah satu perilaku perilaku menyimpang yang masuk dalam kategori deviasi produksi (Hardiani et al., 2018). *Cyberloafing* yang berarti tindakan sukarela karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka dan peralatan teknologi informasi untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama waktu kerja, muncul sebagai masalah yang semakin penting yang perlu dikelola dalam organisasi (Ozler & Polat, 2012).

Sedangkan menurut Henle dan Blanchard, *cyberloafing* merupakan penggunaan fasilitas internet dan email perusahaan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan secara disengaja oleh karyawan saat bekerja. Internet telah menjadi umum bagi karyawan sehingga karyawan cenderung

menggunakan internet sebagai hiburan dan bertujuan melakukan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Henle & Blanchard, 2008)

Adapun, perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan seorang pegawai dalam penggunaan beragam jenis perangkat komputer seperti komputer/laptop kantor, ponsel pintar, dan tablet yang digunakan pada waktu jam kerja dan atasan menganggap hal tersebut tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan (Askew, 2013)

Selain itu, *cyberloafing* adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan (Ardilasari & Firmanto, 2017)

Cyberloafing adalah perilaku penggunaan internet yang dilakukan oleh pegawai di saat jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Herdiati et al., 2015).

Cyberloafing merupakan penggunaan teknologi internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi bukan hanya teknologi milik instansi saja (Henle & Kedharnath, 2012).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* adalah perilaku seorang karyawan yang menggunakan fasilitas perusahaan untuk mengakses internet menjelajahi situs web yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing Behavior*

Menurut (Ozler & Polat, 2012), ada empat faktor penyebab *cyberloafing* yaitu :

a. Faktor Individual,

Faktor individual merupakan salah satu yang menimbulkan adanya perilaku *cyberloafing*. Faktor individual meliputi:

1) Persepsi dan Sikap

Seseorang dengan pemahaman dan sikap yang positif terhadap komputer cenderung memakai komputer untuk kepentingan pribadi dan ada hubungan positif antara sikap yang mendukung *cyberloafing* dan perilaku *cyberloafing* (Lieberman et al., 2011). Karyawan yang mempersepsikan penggunaan internet mendatangkan keuntungan bagi kinerjanya secara totalitas lebih cenderung berperan dalam *cyberloafing* dibanding karyawan yang lain (Vitak et al., 2011)

2) Kepribadian

Perilaku pemakai internet menggambarkan berbagai motif psikologis. Ciri-ciri individu seperti rasa malu, merasa sendiri, terasing, pengendalian diri, martabat, *locus of control* dapat mempengaruhi pola pemakaian internet. Seseorang yang berorientasi eksternal atau memiliki keyakinan bahwa orang lain mempunyai

pengendalian terhadap dirinya ditemukan kurang sanggup dalam mengendalikan dirinya dalam memakai internet.

3) Kebiasaan dan Adiksi Internet

Kebiasaan mengacu pada urutan situasi-perilaku yang sedang atau sudah terjadi secara impulsif tanpa disadari dan timbul tanpa ada instruksi diri untuk merespon isyarat tertentu dari lingkungan. Keterkaitan antara kebiasaan media dan *cyberloafing* mempunyai peran yang signifikan dalam memperhitungkan perilaku tersebut. Tingginya adiksi terhadap internet dapat menimbulkan penyimpangan penggunaan internet.

4) Faktor Demografi

Situasi pekerjaan, pemahaman independensi dalam organisasi, tahap pendapatan, dan gender merupakan *prediktor cyberloafing* yang relevan.

5) Keinginan untuk Terlibat, Norma Sosial, dan Kode Etik Personal

Pemahaman seseorang tentang larangan etis pada *cyberloafing* berhubungan negatif dengan penerimaan dari perilaku dan berhubungan positif dengan niat seseorang untuk ikut serta dalam penyimpangan. Selain itu, adanya keyakinan dogmatis pribadi individu (yaitu, bahwa *cyberloafing* adalah salah secara moral) dalam menekan niat untuk ikut serta dalam *cyberloafing*.

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi ada faktor organisasi tertentu yang mempengaruhi kecenderungan karyawan berperilaku *cyberloafing*. Faktor organisasi sendiri meliputi :

1) Pembatasan Penggunaan Internet

Perusahaan dapat mengendalikan karyawannya dalam menggunakan komputer kerja, baik melalui peraturan, pencegah teknologi, atau keduanya. Hal ini dapat mengurangi peluang pegawai dalam menggunakan internet untuk tujuan pribadi karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan regulasi dirinya.

2) Hasil yang Diantisipasi

Sikap untuk online selama jam kerja untuk maksud yang bukan pekerjaan akan dibentuk oleh keinginan bahwa sikap tersebut dapat berhasil melayani kebutuhan seseorang perbandingan dengan resistensi atau dampak negatif.

3) Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial untuk pemakaian internet pada saat bekerja tanpa membatasi bagaimana seharusnya hal tersebut dilakukan cenderung meningkatkan pemakaian internet untuk aktivitas bisnis maupun aktivitas pribadi oleh pegawai. Dukungan ini dapat disalahartikan oleh pegawai yang menganggap bahwa dukungan tersebut mensahkan segala bentuk pemakaian internet termasuk *cyberloafing*.

4) Pandangan Rekan Kerja Tentang Norma *Cyberloafing*

Pegawai melihat pegawai lain yang mempunyai kemampuan menjadi panutan mereka dalam

organisasi dan cyberloafing dipelajari melalui sikap yang mereka lihat dari rekannya tersebut.

5) Sikap Kerja Pegawai

Cyberloafing merupakan respon emosional terhadap pekerjaan yang menjadi penyebab kekesalan, oleh karena itu perilaku terhadap pekerjaan dapat member pengaruh munculnya cyberloafing. Sikap kinerja pegawai terdiri dari bagian yaitu : ketidakadilan, komitmen kerja, dan kepuasan kerja.

6) Karakteristik Kerja

Karakteristik kerja tertentu dapat menyebabkan perilaku *cyberloafing* menambah kreativitas atau menghilangkan kejenuhan. Di bagian lain, pekerjaan yang produktif cenderung memiliki tuntutan yang lebih bervariasi dan tidak membosankan, sehingga karyawan akan jarang melakukan *cyberslacking*.

c. Faktor Situasional

Perilaku *cyberdeviant* biasanya terjadi ketika individu dapat mengakses internet di tempat kerja karena adanya faktor situasi yang memungkinkan perilaku tersebut. Keadaan fasilitas merupakan sesuatu yang penting, sehingga seseorang yang mempunyai ambisi melakukan suatu tindakan tidak dapat melakukannya disebabkan lingkungannya mustahil untuk melakukan tindakan tersebut. Studi menemukan bahwa ada kaitan positif antara kondisi *cyberloafing* dengan perilaku *cyberloafing* itu sendiri.

d. Pengendalian Tindakan Untuk *Cyberloafing*

Pendekatan pengaturan diri berfokus pada keinginan inheren individu untuk ikuti aturan. Metode umum yang digunakan untuk mengontrol *cyberloafing* dalam organisasi akan terdaftar sebagai berikut: membimbing dan memberitahukan pegawai, mensinkronkan kebijakan pemakaian komputer, membuat sistem kontrol, pembinaan melalui sanksi. Agar upaya pengendalian ini berhasil, maka metode ini harus digunakan bersama.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab *cyberloafing* adalah terdiri dari empat faktor yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor situasional dan pengendalian tindakan untuk *cyberloafing*.

Adapun 2 indikator dari *cyberloafing* (Henle & Blanchard, 2008) yaitu :

- a. *Minor cyberloafing*, meliputi penggunaan email dan internet pada saat kerja. Contohnya mengirim dan menerima pesan pribadi atau mengunjungi situs berita, keuangan, dan olahraga. Dengan demikian *minor cyberloafing* mirip dengan perilaku lain yang tidak sesuai dengan pekerjaan namun diberi toleransi. Meskipun demikian, tidak dapat dikatakan bahwa *minor cyberloafing* tidak memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi, seperti mengurangi produktivitas.
- b. *Serious cyberloafing*, merupakan bentuk *cyberloafing* lain yang terdiri dari bentuk-bentuk *cyberloafing* yang lebih serius. Perilaku ini kasar dan berpotensi melakukan hal-hal yang tidak sah seperti perjudian online, mengunduh

lagu, membuka situs-situs dewasa. Jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang serius bagi organisasi.

Selain itu indikator kinerja menurut (Yasar & Yurdugul, 2013) (Doorn, 2011) (Lim, 2002), yaitu :

- a. *Development behavior* (perilaku pengembangan)
Perilaku perkembangan menganggap proses *cyberloafing* sebagai sumber potensial untuk belajar. *Cyberloafing* dari sudut pandang ini memberikan peningkatan keterampilan yang dapat digunakan dalam kegiatan masa depan.
- b. *Recovery behavior* (perilaku pemulihan)
Perilaku pemulihan memperhatikan kesehatan. *Cyberloafing* dapat mengurangi ketidaknyamanan dan memiliki efek positif.
- c. *Deviant behavior* (kelakuan menyimpang)
Perilaku menyimpang menganggap *cyberloafing* sebagai perilaku yang tidak diinginkan. Perilaku ini jelas menganggap *cyberloafing* sebagai perilaku dengan konsekuensi negatif (misalnya produktivitas menurun).
- d. *Addiction behavior* (perilaku kecanduan)
Perilaku ini dapat disebabkan oleh terlibat dalam *cyberloafing* sebagai kebiasaan dan dapat mengakibatkan perilaku bermasalah.

D. Self Control

1. Pengertian Self Control

Self control atau kontrol diri merupakan salah satu fungsi hal penting yang berada dalam diri individu. Kontrol diri dapat dikembangkan dan digunakan oleh individu

untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan sehari-hari. Kontrol diri mengacu pada kapasitas untuk mengubah respon diri sendiri, terutama untuk membawa diri mereka kepada standar yang sudah ditetapkan seperti cita-cita, nilai-nilai, moral dan harapan sosial dan untuk mendukung mengejar tujuan jangka panjang (Baumeister et al., 2007)

Sedangkan Tangney berpendapat bahwa kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk menentukan perilakunya berdasarkan standar tertentu seperti moral, nilai dan aturan di masyarakat agar mengarah pada perilaku positif. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam memiliki kepekaan dalam membaca berbagai situasi diri dan lingkungan serta kemampuan untuk mengontrol dan mengelola perilaku sesuai dengan situasi yang dihadapi dan dapat menjadi acuan ketika bertindak (Tangney et al., 2004).

Adapun, *self control* merupakan mekanisme yang berperan untuk membantu individu dalam mengatur dan mengarahkan perilakunya (Titisari, 2018)

Selain itu, *self control* adalah suatu kecakapan yang dimiliki individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungan, serta kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor perilaku yang sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri (Harahap, 2017) .

Kontrol diri adalah suatu kemampuan individu untuk membaca kondisi diri dengan lingkungannya. Kontrol diri merupakan salah satu potensi yang bisa dikembangkan dan digunakan individu selama proses kehidupan,

termasuk dalam menghadapi kondisi yang terdapat disekitar lingkungannya (Ghufron & Risnawitaq, 2017)

Self control merupakan suatu kecakapan yang dimiliki individu dalam merasakan kepekaan membaca situasi diri dan lingkungan serta kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi pada lingkungan (Faried & Nashori, 2013)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kontrol diri adalah kemampuan seorang individu untuk menentukan sikap dan menempatkan diri sesuai dengan kaidah serta norma-norma yang berlaku di lingkungan tempat ia berada.

2. Faktor Yang Mempengaruhi *Self Control*

Faktor-faktor yang mempengaruhi kontrol diri menurut (Dayakisni & Hudaniah, 2015) yaitu:

a. Kepribadian

Kepribadian mempengaruhi kontrol diri dalam konteks bagaimana seseorang dengan tipikal tertentu bereaksi dengan tekanan yang dihadapinya dan berpengaruh pada hasil yang akan diperolehnya.

b. Situasi

Situasi merupakan faktor yang berperan penting dalam proses kontrol diri. Setiap orang mempunyai strategi yang berbeda pada situasi tertentu, dimana strategi tersebut memiliki karakteristik yang unik.

c. Etnis

Etnis atau budaya mempengaruhi kontrol diri dalam bentuk keyakinan atau pemikiran, dimana setiap

kebudayaan tertentu memiliki keyakinan atau nilai yang membentuk cara seseorang berhubungan atau bereaksi dengan lingkungan. Budaya telah mengajarkan nilai-nilai yang akan menjadi salah satu penentu terbentuknya perilaku seseorang, sehingga seseorang yang hidup dalam budaya yang berbeda akan menampilkan reaksi yang berbeda dalam menghadapi situasi yang menekan, begitu pula strategi yang digunakan.

d. Pengalaman

Pengalaman akan membentuk proses pembelajaran pada diri seseorang. Pengalaman yang diperoleh dari proses pembelajaran lingkungan keluarga juga memegang peran penting dalam kontrol diri seseorang, khususnya pada masa anak-anak. Pada masa selanjutnya seseorang bereaksi dengan menggunakan pola fikir yang lebih kompleks dan pengalaman terhadap situasi sebelumnya untuk melakukan tindakan, sehingga pengalaman yang positif akan mendorong seseorang untuk bertindak yang sama, sedangkan pengalaman negatif akan dapat merubah pola reaksi terhadap situasi tersebut.

e. Usia

Bertambahnya usia pada dasarnya akan diikuti dengan bertambahnya kematangan dalam berpikir dan bertindak. Hal ini dikarenakan pengalaman hidup yang telah dilalui lebih banyak dan bervariasi, sehingga akan sangat membantu dalam memberikan reaksi terhadap situasi yang dihadapi. Orang yang

lebih tua cenderung memiliki kontrol diri yang lebih baik dibanding orang yang lebih muda.

Sedangkan menurut (Ghufron & Risnawitaq, 2010) faktor-faktor yang memengaruhi kontrol diri ini terdiri dari dua faktor, yaitu :

- a. **Faktor internal** yang ikut andil terhadap kontrol diri adalah usia. Semakin bertambah usia seseorang, maka semakin baik kemampuan mengontrol diri seseorang itu.
- b. **Faktor eksternal** diantaranya adalah lingkungan keluarga. Lingkungan keluarga terutama orangtua menentukan bagaimana kemampuan mengontrol diri seseorang.

Averill menyebut terdapat 3 indikator kontrol diri, yaitu kontrol perilaku (*behavior control*), Kontrol kognitif (*cognitive control*), dan mengontrol keputusan (*decisional control*).

a. **Kontrol Perilaku (*Behavioral control*)**

Merupakan kesiapan atau tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku ini terbagi menjadi dua komponen, yaitu mengatur pelaksanaan (*regulated administration*) kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*). Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan, dirinya sendiri

atau sesuatu diluar dirinya. Individu yang kemampuan mengontrol dirinya baik akan mampu mengatur perilaku dengan menggunakan kemampuan dirinya dan bila tidak mampu individu akan menggunakan sumber eksternal. Kemampuan mengatur stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan, yaitu mencegah atau menjauhi stimulus, menempatkan tenggang waktu di antara rangkaian stimulus yang sedang berlangsung, menghentikan stimulus sebelum waktunya berakhir, dan membatasi intensitasnya.

b. Kontrol Kognitif (*Cognitive control*)

Merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau untuk mengurangi tekanan. Aspek ini terdiri atas dua komponen, yaitu memperoleh informasi (*information gain*) dan melakukan penilaian (*appraisal*). Dengan informasi yang dimiliki oleh individu mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan. Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan atau peristiwa dengan cara memperhatikan segi-segi positif secara subjektif. Kontrol dalam Mengambil Keputusan (*Decisional control*) Merupakan kemampuan individu

untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya. Kontrol diri dalam menentukan pilihan akan berfungsi baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan, atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan.

Sedangkan menurut (Tangney et al., 2004) terdapat lima indikator dari kontrol diri, yaitu sebagai berikut :

a. Disiplin diri (*Self-dicipline*)

Disiplin diri yaitu mengacu pada kemampuan individu dalam melakukan disiplin diri seperti tindakan mengikuti peraturan yang ada di lingkungan sosialnya.

b. Tindakan atau aksi yang tidak impulsif (*Deliberate/ Non-impulsive*)

Menilai tentang kecenderungan individu untuk melakukan tindakan yang tidak impulsif (memberikan respon kepada stimulus dengan pemikiran yang matang).

c. Kebiasaan baik (*Healthy habits*)

Kebiasaan baik merupakan kemampuan individu dalam mengatur pola perilaku menjadi sebuah kebiasaan yang pada akhirnya menyehatkan. Biasanya individu yang memiliki kebiasaan baik akan menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak buruk walaupun hal tersebut menyenangkan baginya.

d. Etika Kerja (*Work etic*)

Etika kerja berkaitan dengan penilaian individu terhadap regulasi dirinya dalam layanan etika kerja.

Biasanya individu mampu memberikan perhatian penuh pada pekerjaan yang dilakukan. Kemampuan mengatur diri individu tersebut di dalam layanan etika.

e. Keterandalan (*Reliability*)

Keterandalan merupakan dimensi yang terkait dengan penilaian individu terhadap kemampuan dirinya dalam pelaksanaan rancangan jangka panjang untuk pencapaian tertentu. Biasanya individu secara konsisten akan mengatur perilaku untuk mewujudkan setiap perencanaannya.

E. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berbicara mengenai *performance*, selalu berkaitan dengan budaya perilaku di dalam organisasi itu sendiri. *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi. *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah loyalitas, kecintaan dan rasa memiliki dari anggota organisasi kepada organisasinya (Jaya & Subrata, 2014). Organisasi memiliki karyawan dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi, berarti organisasi mampu menghadapi tantangan dari perubahan lingkungan internal maupun lingkungan eksternal (Jaya & Subrata, 2014). Dengan demikian, *organizational citizenship behavior* sangat penting dalam sebuah organisasi demi perbaikan efisiensi, efektivitas, dan kreatifitas organisasi melalui kontribusi anggota organisasi dalam bentuk transformasi sumber daya,

inovasi, dan adaptabilitas (Organ, 1988); (Williams dan Anderson, 1991).

Organizational citizenship behavior dan *employee performance* bisa dipengaruhi dari faktor internal maupun faktor eksternal, salah satunya adalah dari motivasi diri karyawan (Organ et al., 2006). Motivasi didefinisikan sebagai proses pengambilan keputusan kognitif yang memengaruhi ketekunan dan arah tujuan yang diarahkan tingkah laku (Barton dan Gold, 2012). Untuk itu setiap organisasi harus memperhatikan motivasi kerja para dosen, karena motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan *employee performance* dengan demikian, berkontribusi terhadap keseluruhan kinerja organisasi (Malanao et al., 2015).

Dalam penelitian yang dilakukan Meylandani (2013) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi faktor iklim organisasi. Selanjutnya hasil penelitian (Ibrahim dan Aslinda, 2014) menyimpulkan bahwa selain iklim organisasi, motivasi juga berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja (Selamat et al., 2013) dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *employee performance* (Cui et al., 2013); dan (Jayaweera, 2015). Penelitian lain menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *employee performance* (Li, 2013); (Sani & Maharani, 2012).

Organizational citizenship behavior dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang.

Organizational citizenship behavior juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. Gibson, et al (2011) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi.

Organizational citizenship behavior bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi. Adapun dimensi *organizational citizenship behavior* (Gibson, et al, 2011) sebagai berikut:

1. *Altruism*

Altruism merupakan perilaku membantu orang tertentu, diantaranya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya overload., membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.

2. *Conscientiousness*

Conscientiousness adalah perilaku yang melebihi syarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya. Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, dan sebagainya. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan. mensegerakan

jika dibutuhkan. Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 (enam) hari kerja.

3. *Sportmanship*

Sportmanship merupakan kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak menemukan kesalahan dalam organisasi, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

4. *Civic Virtue*

Civic Virtue adalah keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi. Sebagai contoh memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

5. *Courtesy*

Courtesy yaitu menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi, mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

F. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses pengambilan keputusan kognitif yang memengaruhi ketekunan dan arah tujuan yang diarahkan tingkah laku. Motivasi juga dapat membuat

individu mengerahkan upaya dan energi nyata dari apa yang mereka lakukan. Psikolog telah mengeksplorasi cara memotivasi karyawan sejak awal abad terakhir, dan banyak pengetahuan tentang motivasi manusia telah dikembangkan dan diterapkan secara luas (Srivastava & Barmola, 2011).

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan

Dengan kata lain motivasi adalah proses yang dimulai oleh kekurangan kebutuhan fisiologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Jadi motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia dan ini berkontribusi pada tingkat komitmen kerja karyawan. (Saeed et al., 2014) telah mendefinisikan motivasi sebagai psikologis karakteristik karyawan yang mewajibkan mereka untuk bertindak dengan cara khusus. (Jensen, 2018) menyoroti bahwa, untuk memotivasi karyawan, manajer

harus mengidentifikasi kebutuhan yang dicari individu dengan memuaskan dan memusatkan bakat karyawan dengan cara yang membantu mereka mencapai kepuasan itu. (Ajayi, 2015) menunjukkan motivasi karyawan sebagai proses pengambilan keputusan pribadi karyawan, di mana karyawan memilih hasil yang dirancang sendiri dan menggerakkan perilaku yang sesuai untuk mereka. Carpenter et al., (2010) memandang motivasi sebagai perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan.

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang

Menurut pandangan Herman et al. (2014) motivasi karyawan sangat berhubungan dengan faktor atau peristiwa yang mengarah, mendorong dan memindahkan interaksi atau tindakan individu tertentu selama periode waktu tertentu, di bawah kondisi yang berlaku. Muhammad dan Memon (2012) menunjukkan motivasi sebagai gabungan kekuatan yang menyebabkan karyawan berperilaku positif.

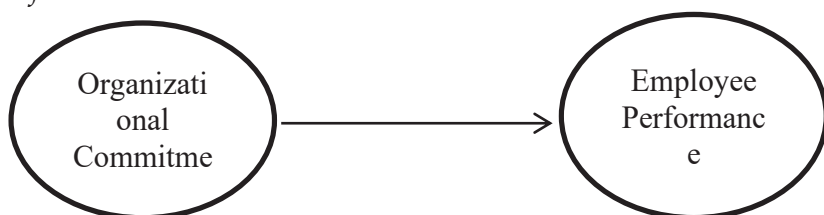
Motivasi kerja bisa juga dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku orang itu dalam suatu organisasi (George dan Jones, 2012). Dalam konteks motivasi kerja, karyawan bertekad untuk melakukan tugas yang ditugaskan kepadanya dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja dapat digunakan dalam mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi yang mengarah pada kepuasan kebutuhan individu (Gomes et al., 2013).

G. Penerapan *Organizational Commitment* Terhadap *Employee Performance*

(Sutrisno, 2011) menjelaskan bahwa komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi, tingkat absensi berkurang dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan meningkat.

Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Nadapdap, 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Nasution et al., 2019) (Jufrizen et al., 2019) dan (Adhan et al., 2020) menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

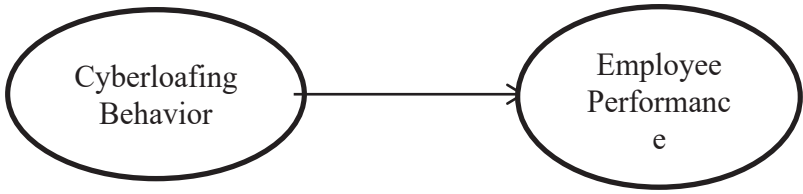


Gambar 2.1 Paradigma Penerapan *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*

H. Penerapan *Cyberloafing Behavior* Terhadap *Employee Performance*

Menurut (Askew, 2013) menyebutkan perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan seorang pegawai dalam penggunaan beragam jenis perangkat komputer seperti komputer/laptop kantor, ponsel pintar, dan tablet yang digunakan pada waktu jam kerja dan atasan menganggap hal tersebut tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lim & Chen, 2012) menunjukkan bahwa *cyberloafing behavior* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

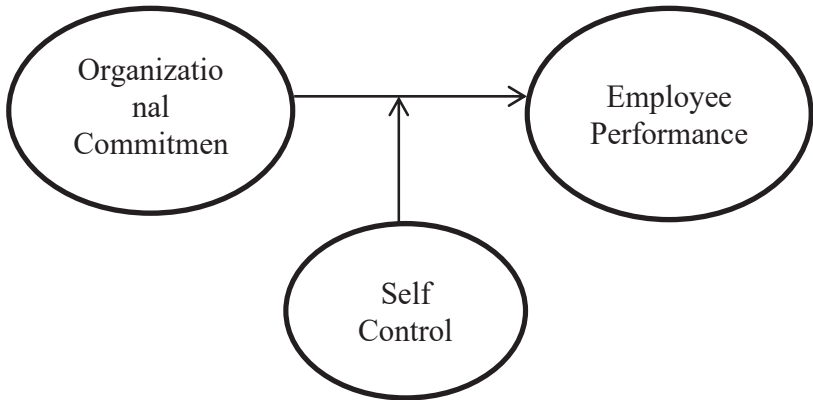


Gambar 2.2 Paradigma Penerapan *Cyberloafing Behavior* terhadap *Employee Performance*

I. Penerapan *Organizational Commitment* Terhadap *Employee Performance* Yang di Moderasi *Self Control*

Menurut (Marsela & Supriatna, 2019) kontrol diri merupakan kemampuan untuk menahan atau mengendalikan diri perilaku seseorang dengan mempertimbangkan berbagai kosekuensi dalam situasi tertentu agar mampu diterima dalam lingkungannya. Selain itu kontrol diri, dapat berdampak positif bagi secara personal, bagi pribadi yang memiliki kontrol diri, akan tetapi kontrol diri memiliki dampak positif secara luas dalam hubungan di lingkungannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paramitha & Wahyuni, 2019), (Sari et al., 2021) dan (Ray, 2011) menunjukkan bahwa *organizational commtiment* terhadap *employee performance* yang dimoderasi *self control* mampu memperkuat dan berpengaruh positif.

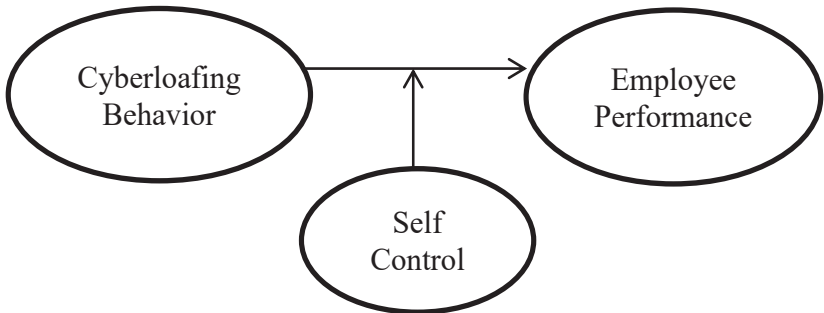


Gambar 2.3 Paradigma Penerapan Organizational Commitment terhadap Employee Performance yang di Moderasi Self Control

J. Penerapan *Cyberloafing Behavior* Terhadap *Employee Performance* Yang di Moderasi *Self Control*

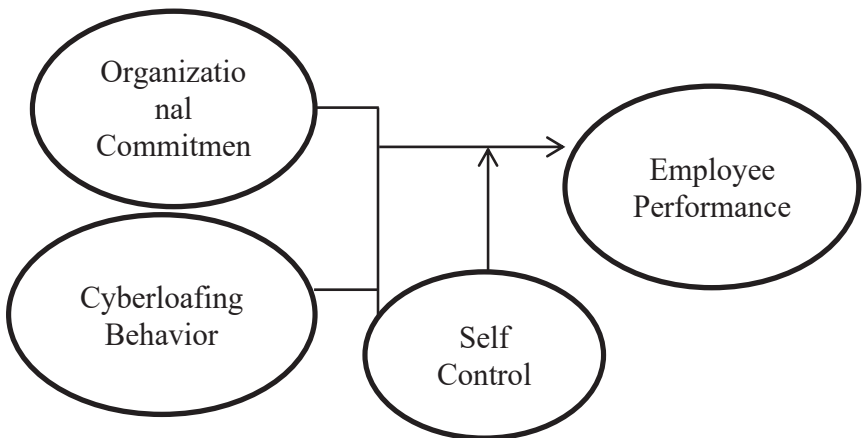
Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Restubog et al., 2011) menunjukkan hasil bahwa *self control* memiliki hubungan yang negatif dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai. Hal ini juga di dukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardilasari & Firmanto, 2017) pada 90 subjek pegawai negeri sipil bagian administrasi di Dinas Pertanian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing behavior* terhadap *employee performance* yang dimoderasi *self control* mampu memperlemah dan berpengaruh negatif.



Gambar 2.4 Paradigma Penerapan Cyberloafing Behavior terhadap Employee Performance yang di Moderasi Self Control

Kerangka konseptual yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.5 Kerangka Konseptual



Prosedur dan Objek Kajian Organizational Commitment, Cyberloafing Behavior, Employee Performance & Self Control

A. Kuantitatif dan Asosiatif Sebagai Pendekatan Kajian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut (Juliandi et al., 2014) penelitian asosiatif merupakan upaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterikatan atau hubungan dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya.

B. Karyawan Rumah Sakit sebagai Objek Kajian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan yang beralamat di Jalan Putri Hijau No.17 Kesawan Medan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara:

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan bagian Administrasi Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan yang berjumlah 83 karyawan tetap.

Tabel 3.1 Data Karyawan Administrasi Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan

Kualifikasi	Administrasi
Militer	15
PNS	15
TKS	53
Jumlah	83 orang

b. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan Administrasi Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan yang berjumlah 83 orang.

C. Proses Pengumpulan Informasi dan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

b. Kuisisioner

Kuesioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel 3.2 Tabel Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi et al., 2014, hal. 70)

D. Moderated Regression Analysis, Partial Least Square dan Goodness of Fit

1. Metode Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah menguji hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi. Model pengujian dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3(X_1X_3) + b_3(X_2X_3) + e$$

Keterangan :

- Y : *Employee Performance*
- a : Konstanta
- X₁ : *Organizational Commitment*
- X₂ : *Cyberloafing Behavior*
- X₃ : *Self Control*
- X₁X₃ : Interaksi *Organizational Commitment* dengan *Self Control*
- X₂X₃ : Interaksi *Cyberloafing Behavior* dengan *Self Control*
- b₁b₂b₃ : Koefisien regresi
- e : error terms

2. *Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3

untuk menguji hubungan antar variabel. PLS (Partial Least Square) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan residual distribution. PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk prediksi. PLS (*Partial Least Square*) memungkinkan algoritma dengan menggunakan *series ordinary least square* (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma. Menurut (Juliandi, 2019) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu : (1) Merancang model structural (*inner model*); (2) Merancang model pengukuran (*outer model*); (3) Mengkonstruksi Diagram jalur; (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur *loading* dan *weight*; (5) *Evaluasi goodness of fit*; (6) Pengujian hipotesis (*Resampling bootstrapping*).

Tahapan-Tahapan Analisis Data *Partial Least Square*, meliputi:

- a. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut : 1) Analisis model pengukuran (*outer models*) : a) Validitas dan reliabilitas *konstruk* (*construck reliability and validity*), b) Validitas diskriminan ; 2) Analisis model pengukuran (*inner models*) : a) *R-square*, b) *F-square*, c) Pengujian hipotesisi, yakni pengaruh langsung (*direct effect*), d) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), d) Pengaruh total (*total effect*).
- b. Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah sebagai

berikut : 1) Analisis model pengukuran (*outer models*) : a) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*), b) Validitas diskriminasi (*discriminant validity*) ; 2) Analisis model pengukuran (*inner models*) : a) *R-square*, b) *F-square*, c) Pengujian hipotesis, d) Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).

3. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Evaluasi model pengukuran refleksi (*Outer Model*) bertujuan untuk mengukur skor yang di nilai berdasarkan korelasi yang dihitung dengan *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reability* model konstruk dimana harus di ukur lagi menggunakan *Qsquare* *predictive relevance* untuk menilai seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya.

Evaluasi model pengukuran struktural (*Inner Model*) ditentukan berdasarkan nilai *R-square* atau koefisien determinasi dari variabel laten. *R-square* yang di peroleh merupakan nilai sebuah pekerjaannya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Pengujian hipotesis, dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Penerapan metode *resampling* memungkinkan berlakunya data bebas distribusi, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.



Penerapan Organizational Commitment & Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit Di Kota Medan

A. Gambaran Umum Karyawan Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan

1. Deskripsi Hasil Kajian

Dalam kajian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel *Organizational Commitment* (X1), 8 pernyataan untuk variabel *Cyberloafing Behavior* (X2), 9 pertanyaan untuk variabel *Self Control* (Z) dan 10 pernyataan dan untuk variabel *Employee Performance* (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 83 orang pegawai Administrasi Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

2. Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan.

Tabel 4.2 Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	52	42,9%
	2. Perempuan	69	57,1%
	TOTAL	83	100%
2. Usia	1. < 20 tahun	14	16,8%
	2. 21-40 tahun	42	50,6%
	3. 41-50 tahun	21	25,3%
	4. > 50 tahun	6	7,2%
	TOTAL	83	100%

3. Pendidikan	1. SMA	14	16,8%
	2. D3	26	31,3%
	3. S1	39	47%
	4. S2	4	4,8%
	TOTAL	83	100%
4. Masa Kerja	1. < 2 tahun	17	20,4%
	2. 3-5 tahun	24	29%
	3. 6-10 tahun	28	33,7%
	4. > 10 tahun	14	16,8%
	TOTAL	83	100%
5. Status Perkawinan	1. Sudah menikah	52	62,6%
	2. Belum menikah	31	37,3%
	TOTAL	83	100%

Dapat dilihat dalam tabel 4.2 hasil perhitungan persentase dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar adalah perempuan (57,1%) dan yang terkecil adalah laki-laki (42,9%). Selanjutnya dilihat dari usia, responden terbesar adalah 21-40 tahun sebesar (50,6%) dan yang terkecil adalah lebih dari 50 tahun sebesar (7,2%). Pada tingkat pendidikan, responden yang terbesar adalah S1 sebesar (47%) dan yang terkecil adalah S2 sebesar (4,8%). Pada tingkat masa kerja, responden yang terbesar adalah masa kerja 6-10 tahun sebesar (33,7%) dan yang terkecil adalah lebih dari 10 tahun sebesar (16,8%). Selanjutnya identitas responden dilihat dari status perkawinan yang terbesar adalah sudah menikah sebesar (62,6%) dan yang terkecil adalah belum menikah sebesar (37,3%).

3. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Organizational Commitment (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	31	37,3	28	33,7	20	24,1	1	1,2	3	3,6	83	100
2.	29	34,9	34	41,0	13	15,7	2	2,4	5	6,0	83	100
3.	47	56,6	25	30,1	7	8,4	1	1,2	3	3,6	83	100
4.	23	27,7	21	25,3	33	39,8	3	3,6	3	3,6	83	100
5.	27	32,5	27	32,5	19	22,9	9	10,8	1	1,2	83	100
6.	34	41,0	27	32,5	14	16,9	4	4,8	4	4,8	83	100
7.	29	34,9	38	45,8	13	15,7	1	1,2	2	2,4	83	100
8.	33	39,8	27	32,5	11	13,3	9	10,8	3	3,6	83	100
9.	44	53,0	24	28,9	8	9,6	2	2,4	5	6,0	83	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Jawaban responden tentang saya merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang 37,3%
- Jawaban responden tentang saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang 41,0%

- c. Jawaban responden tentang saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang 56,6%
- d. Jawaban responden tentang saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 33 orang 39,8%
- e. Jawaban responden tentang akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini responden menjawab setuju sebanyak 27 orang 32,5%
- f. Jawaban responden tentang sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang 41,0%
- g. Jawaban responden tentang saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang 45,8%
- h. Jawaban responden tentang saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang 39,8%
- i. Jawaban responden tentang perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang 53,0%.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel *Cyberloafing Behavior* (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	21	25,3	22	26,5	13	15,7	20	24,1	7	8,4	83	100
2.	21	25,3	22	26,5	14	16,9	17	20,5	9	10,8	83	100
3.	25	30,1	20	24,1	21	25,3	13	15,7	4	4,8	83	100
4.	35	42,2	24	28,9	18	21,7	3	3,6	3	3,6	83	100
5.	72	86,7	8	9,6	2	2,4	1	1,2	0	0	83	100
6.	82	98,8	1	1,2	0	0	0	0	0	0	83	100
7.	79	95,2	3	3,6	1	1,2	0	0	0	0	83	100
8.	68	81,9	9	10,8	6	7,2	0	0	0	0	83	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang terkadang saya membuka situs media social (facebook, twitter) baik dari gadget maupun komputer pada saat jam kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang 26,5%
- b. Jawaban responden tentang saya menghubungi teman melalui media sosial untuk menghapus kejenuhan saat bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang 26,5%
- c. Jawaban responden tentang saya sering mengunduh musik atau video melalui internet kantor selama jam kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang 30,1%
- d. Jawaban responden tentang saya sering mengunjungi website tentang tempat-tempat liburan atau wisata

- selama jam kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang 42,2%
- e. Jawaban responden tentang menggunakan fasilitas komputer kantor untuk membajak akun milik orang lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang 86,7%
 - f. Jawaban responden tentang membuka situs pornografi selama jam kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 82 orang 98,8%
 - g. Jawaban responden tentang bermain judi online selama jam kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 79 orang 95,2%
 - h. Jawaban responden tentang mendownload aplikasi bajakan secara sembarangan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 68 orang 81,9%.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Self Control (Z)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	23	27,7	22	26,5	23	27,7	11	13,3	4	4,8	83	100
2.	50	60,2	25	30,1	7	8,4	0	0	1	1,2	83	100
3.	39	47,0	28	33,7	12	14,5	4	4,8	0	0	83	100
4.	10	12,0	15	18,1	22	26,5	18	21,7	18	21,7	83	100
5.	2	2,4	3	3,6	9	10,8	22	26,5	47	56,6	83	100
6.	51	61,4	25	30,1	4	4,8	2	2,4	1	1,2	83	100
7.	2	2,4	7	8,4	18	21,7	36	43,4	20	24,1	83	100
8.	6	7,2	13	15,7	24	28,9	23	27,7	17	20,5	83	100
9.	10	12,0	12	14,5	15	18,1	20	24,1	26	31,3	83	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang saya dapat mengakui ketidaksempurnaan saya tanpa merasa bersalah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang 27,7%
- b. Jawaban responden tentang saya selalu ingin menuntaskan tugas-tugas dengan cepat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang 60,2%
- c. Jawaban responden tentang sesuatu yang akan saya kerjakan tidak perlu dipengaruhi oleh orang lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang 47,0%
- d. Jawaban responden tentang saya mengerjakan sesuatu tanpa mempertimbangkan konsekuensi yang mungkin dihadapi mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang 26,5%
- e. Jawaban responden tentang agar tidak mengulangi kesalahan yang sama, saya berusaha untuk tidak terlibat dalam permasalahan serupa mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 47 orang 56,6%
- f. Jawaban responden tentang saya lebih cenderung untuk introspeksi diri dari pada menyalahkan orang lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang 61,4%
- g. Jawaban responden tentang saya selalu mengalami kesulitan untuk mengambil keputusan mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 36 orang 43,4%

- h. Jawaban responden tentang saya tidak dapat menerima kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang 28,9%
- i. Jawaban responden tentang saya selalu mengambil keputusan tanpa harus memikirkan resiko yang akan terjadi mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 26 orang 31,3%.

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Employee Performance (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	46	55,4	32	38,6	3	3,6	2	2,4	0	0	83	100
2.	38	45,8	36	43,4	8	9,6	0	0	1	1,2	83	100
3.	44	53,0	34	41,0	5	6,0	0	0	0	0	83	100
4.	34	41,0	37	44,6	12	14,5	0	0	0	0	83	100
5.	39	47,0	32	38,6	11	13,3	1	1,2	0	0	83	100
6.	40	48,2	36	43,4	7	8,4	0	0	0	0	83	100
7.	44	53,0	30	36,1	9	10,8	0	0	0	0	83	100
8.	45	54,2	34	41,0	4	4,8	0	0	0	0	83	100
9.	44	53,0	34	41,0	5	6,0	0	0	0	0	83	100
10.	41	49,4	39	47,0	3	3,6	0	0	0	0	83	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah di tetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang 55,4%

- b. Jawaban responden tentang saya dapat meminimalkan tingkat kesalahan saya dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang 45,8%
- c. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang 53,0%
- d. Jawaban responden tentang saya mampu melebihi target yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang 44,6%
- e. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menunda pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang 47,0%
- f. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tiap tugas dan arahan yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang 48,2%
- g. Jawaban responden tentang saya proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang 53,0%
- h. Jawaban responden tentang saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang 54,2%
- i. Jawaban responden tentang saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang 53,0%

- j. Jawaban responden tentang saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang 49,4%.

4. Analisis PLS SEM Efek Moderasi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance* dengan *self control* sebagai variabel moderasi dan pengaruh *cyberloafing behavior* terhadap *employee performance* dengan *self control* sebagai variabel moderasi. Pada penelitian ini ditetapkan level signifikansi sebesar 5%. Pengujian hipotesis didasarkan pada dasar pengambilan keputusan, dimana dalam penelitian ini dasar pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan antara *p-value* dengan *alpha* (tingkat kesalahan) sebesar 5% atau 0,05. Nilai *p-value* akan diperoleh dari output pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS.

5. Analisis Partial Least Square

Analisis Model Pengukuran/Measurement Model
Analysist (Outer Model)

1. Construct Reliability and Validity

a. Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* diatas 6,0 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6

ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.7 Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Organizational Commitment	0.713
Cyberloafing Behavior	1.000
Self Control	0.817
Employee Performance	0.768

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

- a) Variabel *Organizational Commitment* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Organizational Commitment* adalah $0.713 > 0.6$.
- b) Variabel *Cyberloafing Behavior* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Cyberloafing Behavior* adalah $1.000 > 0.6$.
- c) Variabel *Self Control* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Self Control* adalah $0.817 > 0.6$.
- d) Variabel *Employee Performance* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Employee Performance* adalah $0.768 > 0.6$.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error

pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya (Juliandi, 2018).

Tabel 4.8 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Organizational Commitment	0.565
Cyberloafing Behavior	1.000
Self Control	0.529
Employee Performance	0.529

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- a) Variabel *Organizational Commitment* adalah reliabel, karena nilai AVE *Organizational Commitment* adalah $0.565 > 0.5$.
- b) Variabel *Cyberloafing Behavior* adalah reliabel, karena nilai AVE *Cyberloafing Behavior* adalah $1.000 > 0.5$.
- c) Variabel *Self Control* adalah reliabel, karena nilai AVE *Self Control* adalah $0.529 > 0.5$.
- d) Variabel *Employee Performance* adalah reliabel, karena nilai AVE *Employee Performance* adalah $0.529 > 0.5$.

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk

berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai *cross loading*.

Pengujian Validitas Diskriminan dilakukan dengan melihat perbandingan nilai *cross loading* dengan loading factornya. Nilai *loading factor* yang lebih tinggi dari *cross loading* menunjukkan bahwa indikator memiliki validitas diskriminan.

Tabel 4.9 Hasil Nilai Cross Loading

No	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Organizational Commitment (X1)						
1.	X1.2	0,577	0,239	-0,022	0,212	Valid
2.	X1.5	0,893	-0,127	-0,252	0,385	Valid
Cyberloafing Behavior (X2)						
1.	X2.8	0,004	1,000	0,015	0,314	Valid
Self Control (Z)						
1.	Z.4	-0,192	-0,029	0,816	-0,029	Valid
2.	Z.5	-0,103	0,031	0,634	-0,162	Valid
3.	Z.8	-0,115	0,051	0,678	0,138	Valid
4.	Z.9	-0,216	0,013	0,768	-0,154	Valid
Employee Performance (Y)						
1.	Y.1	0,174	0,271	-0,119	0,651	Valid
2.	Y.4	0,455	0,257	-0,215	0,867	Valid
3.	Y.8	0,193	0,155	-0,182	0,642	Valid

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Dari tabel diatas hasil nilai *cross loading* menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik,

dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.10 *Discriminat Validity*

<i>Discriminant Validity</i>				
	Cyberloafing Behavior	Employee Performance	Organizational Commitment	Self Control
Cyberloafing Behavior				
Employee Performance	0.413			
Organizational Commitment	0.476	0.919		
Self Control	0.051	0.366	0.481	

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a. Variabel *Cyberloafing Behavior* terhadap *Employee Performance* memiliki nilai HTMT 0.413 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).

- b. Variabel *Cyberloafing Behavior* terhadap *Organizational Commitment* nilai HTMT $0.476 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c. Variabel *Cyberloafing Behavior* terhadap *Self Control* nilai HTMT $0.051 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- d. Variabel *Employee Performance* terhadap *Organizational Commitment* nilai HTMT $0.919 > 0.90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).
- e. Variabel *Employee Performance* terhadap *Self Control* nilai HTMT $0.366 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- f. Variabel *Organizational Commitment* terhadap *Self Control* nilai HTMT $0.481 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik).

6. Analisis Model Struktural/Structural Model Analysisist (Inner Model)

a. Path Coefficient

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t

test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

b. *R-square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 □□ model adalah substansial (kuat).
- b) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 □ model adalah moderate (sedang).
- c) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 □ model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.11 *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Employee Performance</i>	0.406	0.367

Sumber : data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* pada *Employee Performance* adalah *R-Square Adjusted* untuk model jalur yang menggunakan variabel moderator adalah 0.367. Artinya kemampuan variabel *Organizational Commitment*, *Cyberloafing Behavior*, *Organizational Commitment*Self Control* dan *Cyberloafing Behavior*Self Control* dalam menjelaskan *Employee Performance* adalah 36.67%. Dengan demikian, model tergolong lemah (buruk).

c. *F-square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F-Square* menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $F^2 = 0.02 \rightarrow$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- b) Jika nilai $F^2 = 0.15 \rightarrow$ efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- c) Jika nilai $F^2 = 0.35 \rightarrow$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.12 *F-Square*

Variabel Laten	Nilai f-square
Organizational Commitment	0.237
Cyberloafing Behavior	0.204
Self Control	0.048
Organizational Commitment*Self Control	0.068
Cyberloafing Behavior*Self Control	0.105

Sumber : data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari pengujian *F-Square* pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- a) Variabel *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* memiliki nilai $F^2 = 0.237$. Maka terdapat efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Variabel *Cyberloafing Behavior* terhadap *Employee Performance* memiliki nilai $F^2 = 0.204$. Maka terdapat efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Variabel *Self Control* terhadap *Employee Performance* memiliki nilai $F^2 = 0.048$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- d) Variabel *Organizational Commitment*Self Control* terhadap *Employee Performance* memiliki nilai $F^2 = 0.068$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- e) Variabel *Cyberloafing Behavior*Self Control* terhadap *Employee Performance* memiliki nilai $F^2 = 0.105$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

d. Direct Effect

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai *probabilitas/signifikansi* (P-Value) :

- a) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan.
- b) Jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan.

Tabel 4.13 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
Organizational Commitment Employee → Performance	0.388	0.371	0.086	4.722	0.000
Cyberloafing Behavior Employee → Performance	0.352	0.356	0.095	3.660	0.000
Organizational Commitment*Self Control Employee → Performance	0.156	0.177	0.077	2.029	0.043
Cyberloafing Behavior*Self Control Employee → Performance	0.392	0.305	0.293	1.364	0.173

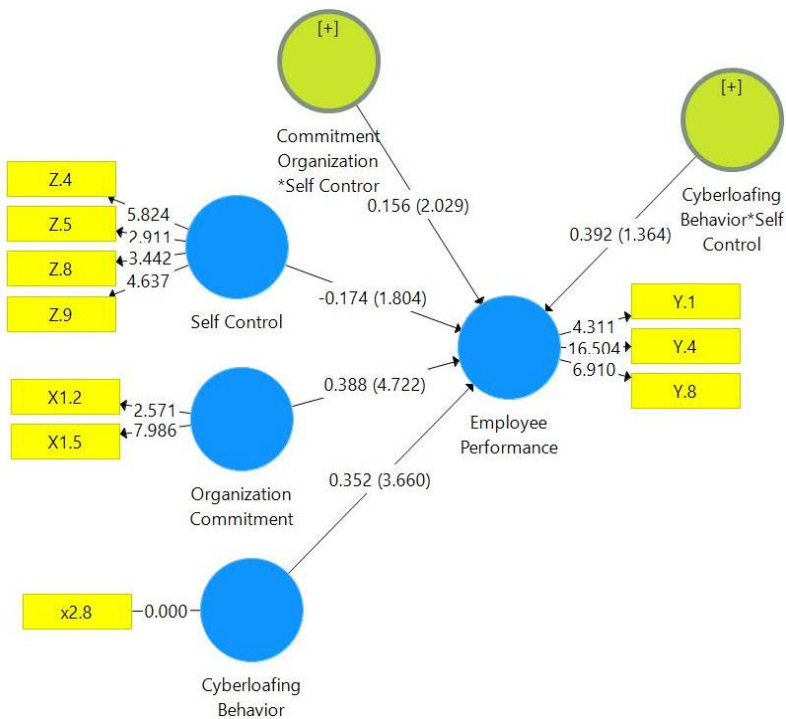
Sumber : data SEM-PLS 2022

Kesimpulan dari nilai *direct effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* : Koefisien jalur = 4.722 > T-Tabel = 1.96, artinya pengaruh X1 terhadap Y adalah positif dan signifikan.
- 2) *Cyberloafing Behavior* terhadap *Employee Performance* : Koefisien jalur = 3.660 > T-Tabel = 1.96, artinya pengaruh X2 terhadap Y adalah positif dan signifikan.
- 3) *Organizational Commitment*Self Control* terhadap *Employee Performance* : Koefisien jalur = 2.029 > T-Tabel

= 1.96, artinya variabel moderator (*Self Control*) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (*Organizational Commitment*) terhadap variabel eksogen (*Employee Performance*).

- 4) *Cyberloafing Behavior*Self Control* terhadap *Employee Performance* : Koefisien jalur = 1.364 < T-Tabel = 1.96, artinya variabel moderator (*Self Control*) tidak memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (*Cyberloafing Behavior*) terhadap variabel eksogen (*Employee Performance*).



Gambar 4.1 T-Value Inner dan Outer Model

B. Penerapan Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Organizational Commitment Terhadap Employee Performance

Organizational Commitment merupakan salah satu faktor pendorong agar pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan/instansi tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan hasil pengolahan data Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*, yaitu nilai original sample 0.388 memiliki nilai positif dan nilai P-Values $0.000 < 0.05$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* pada Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan. Hal ini berarti *Organizational Commitment* mempengaruhi *Employee Performance*, jika *Organizational Commitment* yang diberikan sesuai, maka *Employee Performance* juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika *Organizational Commitment* yang diberikan tidak sesuai maka *Employee Performance* akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Nadapdap, 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Nasution et al., 2019) (Jufrizen et al., 2019) dan (Adhan et al., 2020) menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

2. *Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance*

Cyberloafing Behavior merupakan segala tindakan disengaja karyawan menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk browsing situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan untuk tujuan pribadi dan aktivitas memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) pribadi sebagai penyalahgunaan internet.

Berdasarkan hasil pengolahan data Pengaruh *Cyberloafing Behavior* terhadap *Employee Performance*, yaitu nilai original sample 0.352 memiliki nilai positif dan nilai P-Values $0.000 < 0.05$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara *Cyberloafing Behavior* terhadap *Employee Performance* pada Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan.

Hal ini konsisten dengan hasil penelitian dari Lim & Chen, (2012) yang menunjukkan bahwa Aktivitas penjelajahan memiliki dampak positif pada emosi karyawan saat aktivitas email memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa data penggunaan internet pada jam kerja untuk keperluan pribadi sebesar 55% berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan menggunakan internet pada saat tidak sibuk (tidak ada kerjaan).

3. *Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Self Control*

Berdasarkan hasil pengolahan data pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* melalui *Self Control* yaitu nilai original sample 0.156 memiliki nilai positif dan nilai P-Values $0.043 < 0,05$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* melalui *Self Control*. Hal ini berarti *Self Control* berperan sebagai variabel moderasi. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi dan kontrol diri dapat memengaruhi komitmen organisasi pada pegawai. Dukungan organisasi dan kontrol diri dari karyawan sangat mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paramitha & Wahyuni, 2019), (Sari et al., 2021) dan (Ray, 2011) menunjukkan bahwa *organizational commtiment* terhadap *employee performance* yang dimoderasi *self control* mampu memperkuat dan berpengaruh positif.

4. *Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance Melalui self Control*

Berdasarkan hasil pengolahan data pengaruh *Cyberloafing Behavior* terhadap *Employee Performance* melalui *self control* yaitu nilai original sample 0.392 memiliki nilai positif dan nilai P-Values $0.173 > 0,05$ artinya pengaruh positif variabel *Cyberloafing Behavior* terhadap *Employee Performance* melalui *Self Control* tidak signifikan. Hal ini berarti *Self Control* tidak berperan sebagai variabel moderasi.

Walaupun *Self Control* tidak berperan sebagai variabel moderasi atau tidak dapat mempengaruhi antara *Cyberloafing Behavior* terhadap *Employee Performance* Rumah Sakit harus tetap selalu mengendalikan *Self Control* tersebut untuk lebih baik lagi dari sekarang ini.

Hal ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari (Sitorus et al., 2019) dan (Ardilasari & Firmanto, 2017) pada 90 subjek pegawai negeri sipil bagian Administrasi di Dinas Pertanian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*.



Penutup

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai penerapan *organizational commitment* dan *cyberloafing behavior* terhadap *employee performance* dengan *self control* sebagai variabel moderating Pada Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 83 Pegawai. Kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self control* dapat memoderasi pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance* pada Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self control* tidak dapat memoderasi pengaruh *cyberloafing behavior* terhadap *employee performance* pada Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perilaku *self control* adalah salah satu sifat yang harus di miliki oleh para pegawai, karena dengan tingkat *self control* yang tinggi akan mencegah karyawan untuk melakukan perilaku yang bersifat counterproductive serta mencegah terjadinya penyimpangan perilaku di tempat kerja, sehingga karyawan diminta untuk menyusun kembali rencana kerjanya.
2. Mengingat variabel *organizational commitment* dan *employee performance* dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dan juga bisa memberikan inspirasi dalam mengembangkan variabel lainnya.

Glosarium

Kinerja	Hasil dari suatu proses yang terkait dengan kondisi atau perjanjian tertentu dan diukur terhadapnya selama periode waktu tertentu.
Kontribusi	Sesuatu yang diberikan atau dilakukan untuk membuat perbedaan atau mencapai sesuatu bersama dengan orang lain atau untuk membuat sesuatu berhasil.
Teknologi	Penerapan pengetahuan praktis, terutama di bidang tertentu; bagaimana melakukan tugas terutama dengan proses teknis, metode atau pengetahuan; serta spesifikasi industri tertentu.
Karyawan	Siapa pun yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan mental) kepada perusahaan dan mendapat imbalan sesuai kontrak.
Motivasi	Proses pengambilan keputusan kognitif yang memengaruhi ketekunan dan arah tujuan yang diarahkan tingkah laku.

Kuantitatif	Studi ilmiah sistematis tentang bagian-bagian dan fenomena dan kausalitas hubungan di antara mereka.
Analisis	Berfungsi untuk meninjau atau menginvestigasi kejadian terhadap data untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.
Responden	Seseorang yang mampu menjawab pertanyaan secara tertulis, lisan atau dalam kuesioner dari peneliti.
Moderasi	Cara pandang, sikap dan praktik keagamaan dalam kehidupan bersama melalui pembentukan hakikat ajaran agama

Daftar Pustaka

- Ajayi, S. 2015. Effects of Motivation on Employee Productivity: A Case Study of First Bank of Nigeria Plc. [https:// papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2700556](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2700556)
- A.Henle, C., & Kedharnath, U. (2012). Cyberloafing in the workplace. *Encyclopedia of Cyber Behavior*, 1, 560-573. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-0315-8.ch048>
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Al-Shuaibi, A., Shamsudin, F., & Subramaniam, C. (2013). Do Human Resource Management Practices Matter in Reducing Cyberloafing At Work: Evidence From Jordan. *Journal of WEI Business and Economics*, 2(2), 1-11.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten enrekang*. 2.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19-39. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/3882>
- Askew, K. (2013). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing.

Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, 73(12-B(E))

- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351–355. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x>
- B. Sujanto, dan M. Mukhtar. 2017. The Influence of Organizational Climate, Transformational Leadership, and Work Motivation on Teacher Job Performance. *International Journal of Human Capital Management* 1(1): 192– 2015
- Borman, W. C., L. B. Brantley, dan M. A. Hanson. 2014. Progress Toward Understanding the Structure and Determinants of Job Performance: A
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Braton, J. dan J. Gold. 2012. *Human Resource Management: Theory and Practice* (5th ed.). Palgrave Macmillan. Basingstoke.
- Carpenter, M., T. Bauer, dan B. Erdogan. 2010. *Principles of Management*. Flat World Knowledge, Inc. New York.
- Cui, W., G. Cao, J. H. Park, Q. Ouyang, dan Y. Zhu. 2013. Influence of indoor air temperature on human thermal comfort, motivation, and performance. *Building and Environment*, 68: 114–122
- Darmadi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ke Kepala Sekolah "Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi."* Deepublish.
- Dayakisni, T., & Hudaniah, H. (2015). *Psikologi Sosial*. UMM

- Press.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Gre Publishing.
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks halaman 46
- Djuremi, D., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 7-16. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6780213&site=ehost-live>
- Doorn, V. (2011). Cyberloafing a multi-dimensional construct placed in a theoretical framework Cyberloafing : A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework by BSc Industrial Engineering and Management Science - TU / e (2008) In partial fulfilment of the. *Eindhoven University of Technology*.
- Faried, L., & Nashori, F. (2013). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Kecemasan Menghadapi Masa Pembebasan Pada Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Wirogunan Yogyakarta. *Khazanah*, 5(2), 63-74. <https://doi.org/10.20885/khazanah.vol5.iss2.art6>
- Ghufron, M. N., & Risnawitaq, R. (2010). *Teori-Teori Psikologis*. Ar-Ruzz Media.
- Ghufron, M. N., & Risnawitaq, R. (2017). . *Psikologi Perkembangan*. Erlangga.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 2011. *Perilaku, Struktur, Proses*. II ed. Jakarta:Salemba Empat

- Herman, S. S., D. Eaton, dan H. R. Hasbollah. 2014. The motivation of quantity surveyors in the Malaysian construction industry for improved job performance. In *Proceeding of National Postgraduate Conference on Business Administration 2014*: 1–10
- Harahap, J. Y. (2017). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Ketergantungan Internet Di Pustaka Digital Perpustakaan Daerah Medan. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 3(2), 131. <https://doi.org/10.22373/je.v3i2.3091>
- Hardiani, W. A. A., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2018). Effect of Role Conflict and Role Overload To Burnout and Its Impact on Cyberloafing (Study on Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(2), 89. <https://doi.org/10.14710/jbs.26.2.89-99>
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henle, C., & Blanchard, A. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20, 383–400.
- Herdiati, M. F., Sujoso, A. D. P., & Hartanti, R. I. (2015). Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember. *e-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 3(1), 179–185. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPK/article/view/2522>
- Jensen, J. D. 2018. Employee Motivation: A Leadership Imperative. *International Journal of Business*

- Administration 9(2): 93–98
- Jex, S. M. dan T. W. Britt. 2008. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons. New York
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jaya, N. N. dan I. G. M. Subrata. 2014. Model Pengukuran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Produktivitas Dosen PNS Diperbantukan (DPK) Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Mataran. *GaneÇ Swara* 8(1): 91–95.
- Jayaweera, T. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management* 10(3): 271–278
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership : The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 8(1), 64–72. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.194>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least*

- Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Juliandi, A. (2019). Modul pelatihan. *Jangan Belajar*, 1(was), 1.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Deepublish.
- Landy, F. J. dan J. M. Conte. 2016. *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (5th ed.). Wiley. New Jersey
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>
- Li, X. 2013. Chinese school teachers' organizational citizenship behavior (OCB): Predictors and outcomes. *PsyCh Journal* 2: 146-159.
- Lim, V. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. . (2009). *The wired workplace: Impact of cyberloafing on affect, work depletion, facilitation and engagement*.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>

- Malanao, E. R. P., E. P. Inocian, G. E. A. Amores, dan J. P. Bacarisas. 2015. Work motivation and organizational citizenship behavior of employees. *UV Journal of Research*: 125-134
- Marsela, R. D., & Supriatna, M. (2019). Kontrol Diri: Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, 3(2), 65-69. http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285-4294. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18393>
- Meylandani, D. 2013. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizens Behavioral (OCB) Pada Perawat RSUD Kanjuruhan Kapanjen Kabupaten Malang. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Malang* 1(1): 1-13
- Muchhal, D. S. 2014. HR Practices and Job Performance. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSRJHSS)* 19(4): 55-61
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 45-68.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.

- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*, 1-10.
- Olajide, O., Abdu, M., & Abdul-Qarir, A. B. (2018). Effect of Cyberloafing on Employee Performance Among Deposit Money Banks in Kaduna Metropolis. *Management and Social Sciences (OJAMSS)*, 3(1), 27-37.
- Organ, D. W. 1988. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington Books/D. C. Heath and Com. Lexington, MA, England
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2019). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Business and Entrepreneurship*, 3(2), 58-66. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. CV.Alfabeta.
- Putra, I. B. U. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Scopindo Media Pustaka.
- Ray, J. V. (2011). Developmental trajectories of self-control: Assessing the stability hypothesis. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 72(6-A), 2163. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=re>

- ference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2011-99230-119
- Restubog, S. L. D., Scott, K. L., & Zagenczyk, T. J. (2011). When distress hits home: The role of contextual factors and psychological distress in predicting employees' responses to abusive supervision. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 96, Nomor 4, hal. 713-729). <https://doi.org/10.1037/a0021593>
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Saeed, R., R. N. Lodhi, dan A. Iqbal. 2014. Factors Influencing Job Satisfaction of Employees in Telecom Sector of Pakistan. *International Journal of African and Asian Studies* 3: 124-130.
- Sani, A. dan V. Maharani. 2012. The Impacts of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Performance with the Among Lecturers of Faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: the Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Research* 4(4): 99-103
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1-9.
- Sari, M., Adilla Bahri Lubis, N., & Jufrizen, J. (2021). the

- Effect of Financial Literature and Self Control on Consumption Behavior (Study on Students of the Faculty of Economics and Business Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 135-144. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.40>
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*. Zifatama Jawara.
- Sitorus, R. R., Nugrahaningsih, H., Yani, A. S., & Gunawan, G. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Prosedur Kerja (SOP). *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 18-33. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/2501>
- Selamat, N., N. Z. Samsu, dan N. S. M. Kamalu. 2013. The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research EJournal* 2(1): 1-12
- Srivastava, S. K. dan K. C. Barmola. 2011. Role of Motivation in Higher Productivity. *Global Journal of Business Management* 5(1): 105-11
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi : Mixed Methods*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada

- Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwandewi, N. N. T., & Sintaasih, D. K. (2016). Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional: Efeknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 253727.
- Syaripuddin, J. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Coca Cola Bottling Indonesia. *Prilaku Organisasi*, 2006, 249.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*, 72(2), 271-324. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>
- Titisari, H. T. D. (2018). Hubungan antara Penyesuaian diri dan Kontrol diri dengan Perilaku Delikuen pada siswa SMA Muhammadiyah 1 Jombang. *Psikodimensia*, 16(2), 131. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1068>
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. CV. UB Press.
- 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>
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 240-

245. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.85>
- Widodo, J. (2012). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. UAD PRESS
- Yasar, S., & Yurdugul, H. (2013). The Investigation of Relation Between Cyberloafing Activities and Cyberloafing Behaviors in Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 83(May), 600–604. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.114>
- Yozgat, U., S. Yurtkoru, dan E. Bilginoğlu. 2013. Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75: 518– 524.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3 ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Indeks

-
- B**
Buku, ii
14, 15, 17, 18, 20, 21, 22,
23, 24, 25, 26, 27, 36, 38,
39, 40, 41, 42, 48, 49, 75,
76, 80
- E**
Efektifitas, 1
Energi, 14
Kognitif, 6, 33, 34, 37, 39,
81
Komitmen, 2, 3, 5, 7, 17,
18, 19, 21, 27, 40, 42, 76,
83
Kuesioner, 49
- I**
Imbalan, 12, 81
Individual, 24
Informasi, 4, 7, 20, 22, 34,
39, 49
Inisiatif, 13, 16
Internet, xiii, 4, 7, 8, 22, 23,
24, 25, 26, 27, 28, 58, 75
- K**
Karyawan, xiii, xv, 1, 2, 3,
4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13,
14, 15, 17, 18, 20, 21, 22,
25, 26, 27,
19, 20, 21, 22, 25, 26, 27,
- M**
Manajemen, xiii, xv, 2
Manajerial, 26
- O**
Organisasi, 2, 3, 4, 5, 7, 9,
10, 11, 13, 14, 16, 17, 18,
19, 20, 21, 22, 25, 26, 27,

28, 36, 37, 38, 39, 40, 42,
76, 83

P

Pegawai, xiii, 10, 13, 15,
16, 19, 22, 23, 26, 27, 42,
43, 45, 53, 74, 76, 77, 80,
83

Populasi, 48

Produktivitas, 3, 18, 28,
29, 38, 52

V

Variabel, 8, 47, 50, 51, 52,
53, 54, 63, 65, 66, 69, 70,
71, 73, 76, 79, 80

Tentang Penulis



Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. Lahir di Batahan, Mandailing Natal, tanggal 5 Agustus 1974. Putra dari Izhar dan Nahwani. Anak pertama dari dua bersaudara. Lulus S1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan, tahun 1998, lulus S2 di Program Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara (USU) Medan tahun 2006, lulus S3 di Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara (USU) Medan tahun 2016. Saat ini menjadi Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Mengampu matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Organisasi. Aktif menulis artikel ilmiah jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi



Vativa Gita Azmi. Penulis lahir dari pasangan Bapak Giran dan Ibu Asiah Nasution yang merupakan anak kedua dari 2 bersaudara. Penulis dilahirkan di Purwosari Bawah pada 21 Januari 2001. Penulis beralamat di Desa Purwosari Atas, Kecamatan Dolok Batu Nanggar,

Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara. Penulis memulai masa pendidikan dari jenjang sekolah dasar di SD Negeri 095215 Dolok Mainu pada Tahun 2006-2012. Kemudian melanjutkan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Dolok Batu Nanggar pada Tahun 2012-2015. Kemudian melanjutkan ke jenjang sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Dolok Batu Nanggar pada Tahun 2015-2018. Pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen.

Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan program studi yang ditekuni pada Tahun 2022, dengan judul skripsi “Pengaruh Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating Pada Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan.

Tentang Editor

Nel Arianty., S.E., M.M.



Nel Arianty adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan mengajar pada Prodi Manajemen. Adapun mata kuliah yang diampu Manajemen Pemasaran, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Dilahirkan di Medan 26 Januari 1977, menamatkan pendidikan Sarjan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 1999, Kemudian melanjutkan pendidikan Magister Manajemen di Universitas Sumatera Utara dan tamat tahun 2001. Selain mengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, juga mengajar di beberapa perguruan tinggi swasta lainnya di Kota Medan

Penerapan Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior

Terhadap Employee Performance dengan Self Control sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan

Buku ini menjelaskan tentang *organizational commitment*, *cyberloafing behavior*, *employee performance*, *self control* pada rumah sakit TK. II Putri Hijau Medan. *Organizational commitment* yang merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Sedangkan *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja. Di dalam buku ini juga menjelaskan mengenai bagaimana penerapan *organizational commitment* dan *cyberloafing behavior* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan rumah sakit di Kota Medan. Serta dijelaskan bahwa *self control* merupakan pemicu tinggi rendahnya *organizational commitment* serta timbulnya *cyberloafing behavior* pada karyawan.



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan, Sumatera Utara
Website: <http://umsupress.umsu.ac.id/>
Email: umsupress@umsu.ac.id

REFERENSI

ISBN 978-623-408-386-6



ISBN 978-623-408-387-3 (PDF)



Harga P. Jawa Rp. 62.000,00