Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan di Biro Ekonomi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat

Syarif Abduraham[a], Hendri[a]

[a]Universitas Tanjungpura, Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Kota Pontianak, 78124, Kalimantan Barat.

*Email : arahmanalkadrie@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* terhadap perilaku kerja inovatif sebagai variabel mediasi pada karyawan. Menggunakan metode kuantitatif melalui survei pada 30 karyawan yang bekerja di biro ekonomi sekretariat daerah Provinsi Kalimanatan Barat. Setelah pengolahan data melalui analisis regresi dengan menggunakan SPSS 24 for windows, hasil penelitian ini menunjukan bahwa cyberloafing berpengaruh negartif secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: Cyberloafing, perilaku kerja inovatif, karyawan

PENDAHULUAN

Seorang karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien. Perusahaan seharusnya lebih sering melibatkan para karyawan dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan wadah bagi pendapat mereka atau ikut dalam pengambilan keputusan dan mengembangkan prestasi kerjanya agar karyawan yang dilibatkan akan lebih berkomitmen dalam pekerjaanya dan meningkatkan kinerjanya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang tinggi juga ditentukan oleh keterlibatan karyawan (Mone dan London, 2010). Selain itu keterlibatan karyawan akan memberikan kepuasan, komitmen karyawan terhadap perusahaan, perilaku OCB serta intensi turnover juga dapat berkurang secara signifikan karena adanya keterlibatan kerja (Saks, 2006; Maslach et al., 2001).

Saat ini internet sudah menjadi kebutuhan bagi banyak orang, karena jaringan internet dapat membuat orang mencari dan menemukan berbagai jenis informasi dengan cepat dan mudah. Perkembangan Internet dapat memberikan pengaruh positif bagi penduduk Indonesia. Memanfaatkan Internet dalam organisasi bisnis dengan menyediakan akses cepat ke informasi dan komunikasi dan distribusi yang baik. Di era globalisasi, dunia bisnis membutuhkan Internet dan siapa yang tidak menggunakan layanan Internet di zaman modern ini. Hampir semua karyawan dan pelajar termasuk siswa SD, SMP, dan SMA menggunakan Internet untuk mencari

pekerjaan rumah atau sekadar bermain game.

Kegiatan cyberloafing yang dianggap lebih serius cenderung kurang umum. Kami jugamenemukan bahwa internet telah membuat batasan antara kerja dan non-kerja (rumah) kurang jelas, memfasilitasi intrusi pekerjaan ke rumah dan aktivitas pribadi ke dalam domainkerja (Lim & Teo, 2005).

Berdasar pada asumsi tersebut, maka dibentuklah model yang akan digunakan untuk menginvestigasi pengaruh cyberloafing terhadap perilaku kerja inovatif. Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian sebagai berikut: 1) H0: cyberloafing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif; 2) Ha: cyberloafing memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

KAJIAN LITERATUR

Cyberloafing refer ke pegawai untuk menggunakan akses internet dan email sepanjang jam kerja yang tidak bertujuan mendukung pekerjaannya (Lim, 2002 dikutip dalam Beugre dan Kim 2006). Hal tersebut termasuk gurauan email, surfing ke bukan pekerjaan, online shopping, IM, posting ke grup dan download music. Dalam survei yang dilakukan Survei Surveilans yang dilakukan sejak tahun 2001 oleh American Management Association (AMA) dan Lembaga ePolicy, persentase pengusaha memantau penggunaan internet karyawan mereka meningkat setiap tahun. Di sini di catat karyawan mengunjungi situs dewasa dengan konten seksual, romantis, atau pornografi (96%), permainan situs (61%), situs jaringan sosial (50%), hiburan situs (40%), belanja / lelang situs (27%), dan situs olahraga (21%). Selain itu, beberapa perusahaan menggunakan blok URL untuk menghentikan karyawan dari kegiatan tersebut (18%). Sehingga dari survey ini sebaiknya perusahaan lebih baik membuat peraturan tentang cara untuk berselancar di internet dan peraturan tersebut harap lebih diperhatikan agar tidak membuang biaya yang besar.

Menurut Lim et al., (2002) menyebutkan bahwa cyberloafing adalah 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.

Menurut Shalley et al. (2004), keunggulan bersaing dapat tercipta dalam suatu perusahaan jika terdapat perilaku kerja yang inovatif dan adanya kemauan dari manajer untuk mendukungnya. Perilaku inovatif juga menentukan keinginan karyawan untuk menerapkan ide, produk, proses, dan strategi baru pada pekerjaan yang mereka lakukan, kepada perusahaan, atau kepada anggotanya (West dan Farr, 1989). Setiap perusahaan harus

menganggap ini penting untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu dan Audretsch, 2017). Wynen dkk. (2014) juga mendukung klaim sebelumnya bahwa kinerja tinggi dapat dicapai karena adanya perilaku inovatif.

Yuan dan Woodman (2010) juga menjelaskan bahwa diyakini bahwa seseorang yang menunjukkan perilaku inovatif ketika di tempat kerja telah menunjukkan bagaimana mereka berperilaku. Menurut De Jong dan Kemp (2003), perilaku inovatif sebagai tindakan individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, di mana karyawan memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru mereka untuk kepentingan perusahaan.Robbins (2006) mengemukakan inovasi sebagai proses pembaharuan, penemuan-penemuan baru berupa ide, metode atau lainnya.

Perilaku inovatif tidak hanya muncul, tetapi perilaku inovatif di tempat kerja akan muncul jika karyawan menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka dan mendapatkan otoritas yang luas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Diharapkan perusahaan dapat membuka peluang atau memberikan wadah bagi setiap karyawan untuk menuangkan ide-ide barunya, sehingga dapat mendorong mereka untuk mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), ada empat indikator perilaku kerja inovatif, yaitu:

(1) Eksplorasi ide (karyawan mampu menemukan peluang atau masalah);
(2) Generasi ide (karyawan dapat mengembangkan ide-ide inovatif dengan menciptakan dan mengusulkan ide-ide untuk proses baru);
(3) Promosi ide (karyawan diharapkan didorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang mereka hasilkan); dan
(4) Implementasi ide (karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru dalam proses kerja normal mereka).

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Arikunto (1998) Objek penelitian adalah variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian, sedangkan subjek penelitian merupakan tempat dimana variabel melekat. Yang akan menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan di Biro Ekonomi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan menggunakan software PLS. Menurut Geladi dan Kowalski (1986) Partial least square adalah suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. Analisis ini merupakan alternatif yang baik untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama, karena metode ini bersifat lebih robust atau kebal. Robust artinya parameter model tidak banyak berubah ketika sampel baru diambil dari total populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa hasil penelitian dimulai dengan memastikan data yang terkumpul telah valid dan reliabel melalui pengujian reliabilitas dan validitas. Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

a. Jika r ≥ 0,273 maka item-item tersebut dinyatakan valid.
b. Jika r ≤ 0,273 maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas diolah menggunakan SPSS 24.0 for windows. Adapun hasil yang didapat dari variabel Cyberloafing dan variabel Perilaku Kerja Inovatifialah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Cyberloafing

Item	Person Correlation	Table Correlation
ST-1	0.416	0.273
ST-2	0.448	0.273
ST-3	0.440	0.273
ST-4	0.566	0.273
ST-5	0.467	0.273
ST-7	0.284	0.273
ST-8	0.295	0.273
ST-9	0.440	0.273
ST-10	0.354	0.273
ST-11	0.319	0.273
ST-16	0.428	0.273
ST-17	0.372	0.273
ST-18	0.345	0.273
ST-19	0.348	0.273

ST-20	0.346	0.273
ST-22	0.283	0.273
ST-23	0.307	0.273
ST-24	0.410	0.273
ST-25	0.358	0.273
ST-26	0.303	0.273
ST-27	0.429	0.273
ST-28	0.334	0.273
ST-30	0.327	0.273

Berdasarkan tabel di atas setelah dilakukan uji validitas pada variabel Cyberloafing diketahui bahwa didapatkan rhitung≥ rkritis(0,273). Dari 30 butir pernyataan, didapat 23 item pernyataan yang terbukti valid dan pernyataan tersebut dapat digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas variabel Perilaku Kerja Inovatif

Item	Person Correlation	Table Correlation
KI-1	0.471	0.273
KI-2	0.534	0.273
KI-3	0.304	0.273
KI-4	0.532	0.273
KI-5	0.581	0.273
KI-6	0.608	0.273
KI-7	0.563	0.273
KI-8	0.542	0.273
KI-9	0.527	0.273
KI-10	0.512	0.273
KI-11	0.290	0.273
KI-12	0.274	0.273
KI-13	0.363	0.273
KI-14	0.454	0.273
KI-15	0.321	0.273
KI-17	0.507	0.273

KI-18	0.497	0.273
KI-19	0.500	0.273
KI-21	0.450	0.273
KI-22	0.478	0.273
KI-23	0.534	0.273
KI-24	0.553	0.273
KI-25	0.443	0.273
KI-26	0.383	0.273
KI-27	0.468	0.273
KI-28	0.625	0.273
KI-30	0.418	0.273
KI-31	0.566	0.273
KI-32	0.273	0.273
KI-33	0.464	0.273
KI-34	0.301	0.273
KI-35	0.493	0.273
KI-36	0.586	0.273
KI-37	0.486	0.273
KI-38	0.327	0.273
KI-39	0.315	0.273
KI-41	0.356	0.273
KI-44	0.357	0.273
KI-48	0.293	0.273
KI-49	0.520	0.273

Berdasarkan tabel di atas setelah dilakukan uji validitas pada variabel perilaku kerja inovatif diketahui bahwa didapatkan rhitung ≥ rkritis (0,273).Dari 50 butir pernyataan, didapat 40 item pernyataan yang terbukti valid dan pernyataan tersebut dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-error free) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam

indikatornya (Sekaran, 2006). Dalam PLS uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu: (a) Cronbach's alpha: mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu variable dan dapat diterima jika nilainya >0,6. (b) Composite reliability : mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu variable dan dapat diterima jika nilainya >0,7 (Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Sedangkan hasil average variance extracted (AVE) dapat diterima dimana diatas 0,5.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Cyberloafing (X)	0,938	Reliabel
Perilaku kerja inovatif (Y)	0,869	Reliabel

Dari data diatas disimpulkan bahwa variable Cyberloafing reliable dan dapat diandalkan dimana nilai cronbach's alpha variable tersebut adalah 0,938. Variable Kinerja Karyawan juga dapat dikatakan reliable dan dapat diandalkan dimana nilai cronbach's alphavariable tersebut adalah 0,869.

Uji Model Structural (Inner Model)

Dapat dinilai signifikan jika T-statistics bernilai lebih dari 1,96 dan cara yang lain adalah melihat P-value kurang dari 0,05. Berikut gambar serta tabel hasil penelitian yang telah diuji dengan menggunakan PLS agar dapat dilihat data yang signifikan dan data yang tidak signifikan.

Tabel 4. Path Coefficients

Hubungan antar variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Cyberloafing -> Perilaku kerja inovativ Karyawan	0,053	0,027	0,115	0,464	0,643

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukan bahwa hubungan antara Cyberloafing dengan perilaku kerja inovativ adalah tidak signifikan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini kegunaan analisis regresi untuk mengukur pengaruh cyberloafing terhadap perilaku kerja inovatif.

Tabel 5. Pengujian Variabel Bebas

No	Variabel Bebas	Nilai t hitung	T tabel	Kriteria Uji
1	Cyberloafing	0,038	1,658	Ho di terima

Nilai t hitung role ambiguity sebesar 0,038 di bawah t tabel (1,658) berarti untuk itu, H0 yang menyatakan bahwa variabel Cyberloafing berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif adalah diterima. Untuk itu cyberloafing tidak mempengaruhi seseorang melakukanperilaku kerja inovatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji statistik maka didapatkan hasil dari penelitian ini yaitu cyberloafing tidak berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini menunjukan bahwa penggunaan internet pada jam kerja untuk keperluan pribadi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan karena karyawan menggunakan internet pada saat tidak sibuk (tidak ada kerjaan).

REFERENSI

De Jong, J. & Den Hartog, D. 2010. "Meansuring Innovative Work Behavior." Creative and Innovation Management. Vol. 19, No. 1, Pp.23-36

De Jong, JPJ. & Kemp, R. 2003. "Determinants Of Co-Workers's Innovative Behaviour. An in Investigation Into Knowledge Intensive Service." International Journal of Innovation 4 Management.Vol. 7, No. 2, Pp.189-212

Demircioglu, Mehmet Akif & Audretsch, David B. 2017. Organizations, Research, Elsevier, Vol. 46, No. 9, Pp. 1681-1691.

Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? Behaviour and Information Technology. https://doi.org/10.1080/01449290903353054

Mone, E.M., & London, M. 2010. Employee Engagement Through Effective Performance Management: A Practical Guide for Managers. New York, NY. Routledge.

Robbins, Stephen, P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Saks, A.M. 2006. "Antecedents and Consequences of Employee Engagement." Journal of Managerial Psychology." Vol. 21, No. 6, Pp. 600-619.

Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. 2004. "The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here." Journal of

Management. Vol. 30, No. 6, Pp. 933– 958.

West, M.A., & Farr, J.L. 1989. "Innovation at Work: Psychological Perspectives." Social Behavior. Vol. 4, Pp. 15-30.

Wynen, Jan, Verhoest, Koen, Ongaro, Edoardo., & Van Thiel, Sandra, 2014. "In Cooperation with the COBRA networkInnovation-Oriented Culture in the Public Sector: do managerial autonomy and result control lead to innovation." Public Manage Rev. Vol. 16, Issue. 1, Pp. 45–66