

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN  
*BURNOUT* TERHADAP *CYBERLOAFING* PADA  
PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH DI  
KABUPATEN KEPAHANG DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**TESIS**



**Oleh:**

**Juwita Ningsih  
NIM C2B019011**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BENGKULU  
2022**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *BURNOUT*  
TERHADAP *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI BADAN  
KEUANGAN DAERAH DI KABUPATEN KEPAHANG  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**

**TESIS**

Tesis diajukan kepada Universitas Bengkulu dalam memenuhi salah  
satu persyaratan untuk memperoleh gelar

**MAGISTER MANAJEMEN (M.M.)**

Oleh:

**JUWITA NINGSIH  
NIM C2B019011**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BENGKULU  
2022**

Tesis oleh JUWITA NINGSIH ini telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing untuk  
diuji.

Bengkulu, 27 Oktober 2022

Bengkulu, 24 Oktober 2022

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

**Dr. Fahrudin Js. Pareke, M.Si.**  
NIP 197109141999031004

**Paulus Sulluk Kananlua, M.Si.**  
NIP 195805101989031002

Mengetahui:  
Plt. Ketua Program Studi Magister Manajemen,

**Dr. M. Sularsih Anggarawati, M.B.A.**  
NIP 195904141987032008

Tesis oleh JUWITA NINGSIH ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jum'at, 18 November 2022

Bengkulu, 18 November 2022

**DEWAN PENGUJI:**

Ketua,

Sekretaris,

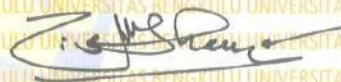


**Dr. M. Sularsih Anggarawati, M.B.A.**  
NIP 195904141987032008

**Dr. Fahrudin jS. Pareke, M.Si.**  
NIP 197109141999031004

Penguji I,

Penguji II,



**Dr. Willy Abdillah, M.Sc.**  
NIP 197907292005011002

**Dr. I Wayan Dharmayana, M.Psi.**  
NIP 196101231985031002

Mengetahui:

Plt. Ketua Program Studi Magister Manajemen,



**Dr. M. Sularsih Anggarawati, M.B.A.**  
NIP 195904141987032008

**MOTTO**

*Orang yang GAGAL adalah orang yang SUKSES membuat alasan-alasan*

*Orang yang SUKSES adalah orang yang GAGAL membuat alasan-alasan*



UNIVERSITAS BENGKULU  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS TESIS**

Saya JUWITA NINGSIH menyatakan bahwa tesis dengan judul :

**Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Burnout* Terhadap *Cyberloafing*  
Pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Kepahiang Dengan  
Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi**

yang diajukan untuk diuji pada tanggal 18 November 2022

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya salin, atau yang saya ambil dari orang lain tanpa memberikan pengakuan padapenulisnya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik tesis yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Apabila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh UNIVERSITAS BENGKULU batal saya terima.

Bengkulu, 18 November 2022

METERA  
TEMPEL  
10000  
DAAKX241410226  
Juwita Ningsih

## **PERSEMBAHAN**

- ✓ Persembahan rasa syukur yang tiada terhingga atas segala nikmat dan karunia yang telah Allah SWT curahkan hingga saat ini;
- ✓ Persembahan kepada Ayahanda tercinta (Dr. Peryandi S.Sos M.M) dan Ibunda (Nurbaiti S.Pd) tercinta, yang tiada lelah memperjuangkan pendidikan penulis dan tanpa henti memberikan dukungan, semangat, kasih sayang, doa dan pengorbanan yang tulus dan tiada putus kepada penulis, Kakanda (Yos sudarso S.H) Ayunda (Novi tri jayanti S.E) dan (Ns.Eti herliani S.Kep) serta kedua keponakan (Naura dan Zio) yang terima kasih atas doa dan dukungannya:
- ✓ Teman seperjuangan Mahasiswa Magister Manajemen Angkatan XL yang saling mendukung, terspesial untuk squad KAPAK (Rachman, Syafri, Okka, Sekti, Duwi, Usi untuk terus semangat menuntut ilmu dan saling menyemangati demi masa depan.
- ✓ Kepala Badan Keuangan Daerah kabupaten kepahiang Bapak (Jono Antoni, S.Sos, M.M) dan Kepala Bidang Pendapatan Bapak (Amarullah Mutaqqin S.E) beserta Karyawan/ti Badan Keuangan Daerah yang terus memberi dukungan dan semangat dalam proses perkuliahan ini demi masa depan yang lebih baik.
- ✓ Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segalanya

**THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT AND BURNOUT ON  
CYBERLOAFING ON REGIONAL FINANCIAL AGENCY  
EMPLOYEES IN KEPAHANG REGENCY WITH ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT AS A MEDIATION VARIABLE**By

**Juwita Ningsih<sup>1)</sup>**

**Fahrudin JS Pareke dan Paulus Sulluk Kananlua<sup>2)</sup>**

***ABSTRACT***

The purpose of the study was to analyze and determine the effect of work family conflict, burnout on cyberloafing on employees of the Regional Finance Agency in Kepahiang Regency which was mediated by employee organizational commitment. This research is a type of descriptive research with a quantitative approach. The type of data used is primary data obtained through the distribution of questionnaires. Respondents of this study were employees of the Regional Finance Agency of Kepahiang Regency, totaling 89 people, taken by using the census technique. The data analysis method used descriptive analysis and mediated regression analysis (MRA). Based on field research, the results obtained are that: (1) Work family conflict has a significant negative effect on organizational commitment of BKD employees in Kepahiang Regency (2) Burnout has a significant negative effect on organizational commitment of BKD employees in Kepahiang Regency (3) Work family conflict has a significant positive effect on cyberloafing behavior of BKD employees in Kepahiang Regency. (4) Burnout has a significant positive effect on cyberloafing behavior of BKD employees in Kepahiang Regency (5) Organizational commitment has a significant negative effect on cyberloafing behavior of BKD Kepahiang Regency employees (6) Employee organizational commitment has a role in mediating work family conflict on cyberloafing behavior of BKD employees in Kepahiang Regency. The role of high organizational commitment of employees will make the influence of work family conflict on cyberloafing behavior will decrease (decrease) and (7) Employee organizational commitment has a role in mediating burnout on cyberloafing behavior of BKD employees in Kepahiang Regency. The role of high organizational commitment of employees will make the effect of burnout on cyberloafing behavior decrease (decrease).

**Keywords:** Work family conflict, Burnout, Organizational commitment and Cyberloafing

<sup>1)</sup> *Student*

<sup>2)</sup> *Supervisor*



# **PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BURNOUT TERHADAP CYBERLOAFING PADA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH DI KABUPATEN KEPAHANG DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh :

**Juwita Ningsih<sup>1)</sup>**

**Fahrudin JS Pareke dan Paulus Sulluk Kananlua<sup>2)</sup>**

## **RINGKASAN**

Penggunaan internet oleh pegawai dalam organisasi telah menjadi perhatian. Penggunaan internet dalam organisasi ini disebut *cyberloafing* yang merupakan tindakan pegawai yang mengakses internet selama jam kerja pada tempat kerja yang sama sekali tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Cyberloafing* merupakan perilaku yang menyimpang pada pegawai dalam tempat kerja yang mengakses internet dan email selama jam kerja yang tidak berhubungan sama sekali dengan tugas atau pekerjaan (Lim & Chen, 2012). Hal ini dikarenakan aktivitas *cyberloafing* seperti mengakses internet dan menggunakan email pada tempat kerja dan selama waktu kerja berlangsung menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif, sehingga dapat mengganggu pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga *cyberloafing* menjadi perhatian perusahaan perusahaan maupun organisasi.

Penelitian ini mengaplikasikan *role theory* (teori peran) di mana, individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri individu tersebut. Artinya, konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus menyanggah dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama. Tujuan penelitian adalah menganalisis dan mengetahui pengaruh *work family conflict*, *burnout* terhadap *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahang yang dimediasi oleh komitmen organisasional pegawai.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Responden penelitian ini adalah konsumen pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepahang yang berjumlah 89 orang diambil dengan teknik sensus. Metode analisis data digunakan analisis deskriptif dan analisis *mediated regression analysis (MRA)*.

Berdasarkan penelitian lapangan, diperoleh hasil bahwa: (1) *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahang. Hasil ini berarti bahwa jika *work family conflict* semakin tinggi, maka komitmen pegawai akan semakin menurun; (2) *Burnout*

berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahing Hasil ini berarti bahwa jika work family conflict semakin tinggi, maka komitmen pegawai akan semakin menurun; (3) Work family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing pegawai BKD Kabupaten Kepahing Hasil ini berarti bahwa jika work family conflict semakin tinggi, maka perilaku cyberloafing pegawai akan semakin tinggi; (4) Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hasil ini berarti bahwa jika burnout semakin tinggi, maka perilaku cyberloafing pegawai akan semakin tinggi, (5) Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku cyberloafing pegawai BKD Kabupaten Kepahing Hasil ini berarti bahwa jika komitmen organisasional semakin tinggi, maka perilaku cyberloafing pegawai akan semakin menurun (6) Komitmen organisasional pegawai memiliki peran mediasi work family conflict terhadap perilaku cyberloafing pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Peran komitmen organisasional yang tinggi pegawai akan membuat pengaruh work family conflict terhadap perilaku cyberloafing akan semakin berkurang (menurun) dan (7) Komitmen organisasional pegawai memiliki peran mediasi burnout terhadap perilaku cyberloafing pegawai BKD Kabupaten Kepahing Peran komitmen organisasional yang tinggi pegawai akan membuat pengaruh burnout terhadap perilaku cyberloafing akan semakin berkurang (menurun).

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah: (1) Menciptakan work-life balance yang baik untuk menghindari work family conflict, yakni keseimbangan kerja dengan keluarga, sehingga keduanya berjalan selaras, (2) Meningkatkan komitmen pegawai melalui pemberian pelatihan dan pengembangan pendidikan, sehingga pegawai terfasilitasi dalam melaksanakan tugas dan merasa keberadaannya dibutuhkan oleh organisasi, dan (3) Memberi kesempatan kepada pegawai yang mengalami kejenuhan kerja untuk cuti kerja selama beberapa hari, sehingga pegawai dapat memulihkan kondisi fisik dan psikisnya dengan baik

**Kata Kunci** : *Work family conflict*, *Burnout*, Komitmen organisasional *Cyberloafing*

- 1) Mahasiswa
- 2) Pembimbing

## KATA PENGANTAR

### *Assalamu'alaikum Warohmatullah Wabarakatuh*

Alhamdulillah Robbil Alamin, puji dan syukur atas segala nikmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Burnout* Terhadap *Cyberloafing* Pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Kepahiang Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Ucapan terima kasih penulis, terutama kepada:

1. Pegawai Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Kepahiang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini;
2. Bapak Dr. Fahrudin Js. Pareke, M.Si. sebagai Pembimbing Utama yang membimbing dalam penulisan tesis;
3. Bapak Paulus Sulluk Kananlua, M.Si. sebagai Pembimbing Pendamping yang juga telah membimbing dalam penulisan tesis;
4. Bapak Dr. Willy Abdillah, M.Sc dan Bapak Dr. I Wayan Dharmayana M.Psi., selaku tim penguji tesis yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini;
5. Ibu Dr. Sularsih Anggarawati, M.B.A sebagai pengelola Program Studi Magister Manajemen;

6. Bapak dan Ibu Dosen di Program Studi Magister Manajemen – Universitas Bengkulu yang telah membagikan ilmu kepada penulis selama mengikuti perkuliahan;
7. Staf di Program Studi Magister Manajemen - Universitas Bengkulu yang telah memberikan pelayanan akademik dengan baik selama perkuliahan;
8. Semua pihak dan rekan- rekan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penulisan tesis ini.

Akhir kata semoga tesis ini berguna bagi semuanya.

Bengkulu,

Juwita Ningsih

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN SAMBUNG .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS TESIS .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
RINGKASAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori Peran (Role Theory) .....	8
2.2 Cyberloafing .....	10
2.2.1 Dimensi Cyberloafing.....	11
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Cyberloafing.....	13
2.3 Work-Family Conflict (Konflik Keluarga-Pekerjaan).....	14
2.3.1 Pengertian Work-Family Conflict.....	14
2.3.2 Dimensi Work-Family Conflict .....	15
2.4 Burnout .....	18
2.4.1 Pengertian Burnout .....	18
2.4.2 Dimensi Burnout .....	19
2.5 Komitmen Organisasional .....	23
2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasional .....	23
2.5.2 Dimensi Komitmen Organisasional.....	25
2.6 Penelitian Terdahulu .....	27
2.7 Pengembangan Hipotesis .....	30
2.7.1 Pengaruh Work Family Konflik terhadap Cyberloafing....	30
2.7.2 Pengaruh Burnout terhadap Cyberloafing .....	30
2.7.3 Pengaruh Work-Family Konflik terhadap Komitmen	

	xiv
Organisasional.....	30
2.7.4 Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasional ....	32
2.7.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Cyberloafing .....	35
2.7.6 Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Work-Family Konflik terhadap Cyberloafing.....	36
2.7.7 Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Burnout terhadap Cyberloafing.....	37
2.8 Kerangka Analisis .....	38

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	40
3.2 Definisi Operasional.....	40
3.3 Metode Pengambilan Sampel.....	42
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	42
3.5 Pengujian Kualitas Data .....	43
3.5.1 Uji Validitas .....	43
3.5.2 Uji Rebiabilitas.....	45
3.6 Metode Analisis Data .....	46
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	46
3.6.2 Analisis Regresi Pemediasi (Mediated Regression Analysis/MRA).....	47
3.6.3 Pengujian Kelayakan Model (Goodness of Fit) .....	48
3.6.4 Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung) .....	49
3.6.5 Pengujian Efek Mediasi (Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh) .....	49

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Umum Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kepahiang .....	51
4.1.2 Deskripsi Penyebaran Kuesioner.....	54
4.1.3 Deskripsi Responden.....	54
4.1.4 Deskripsi Data Penelitian .....	57
4.1.5 Hasil Analisis Data.....	63
4.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis .....	64
4.2 Pembahasan .....	68
4.2.1 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Cyberloafing..	68
4.2.2 Pengaruh Burnout terhadap Cyberloafing. ....	70
4.2.3 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi.....	71
4.2.4 Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasi.....	72
4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Cyberloafing.	73
4.2.6 Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Work Family Conflict terhadap Cyberloafing.....	74
4.2.7 Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh	

	xv
Burnout terhadap Cyberloafing .....	..
4.3 Implikasi Penelitian .....	77
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	82
Lampiran I Kuesioner Penelitian .....	85
Lampiran II Tabulasi Data .....	90
Lampiran III Uji Validitas .....	100
Lampiran IV Uji Reliabilitas .....	104
Lampiran V Uji Statistik Deskriptif .....	108
Lampiran VI Uji Hipotesis.....	120
Lampiran VII Analisis Jalur.....	124

## Daftar Tabel

1.1 Tabel Laporan Realisasi Anggaran Tahun 2018 dan 2019 .....	4
2.1 Tabel Rangkuman Penelitian Terdahulu .....	28
3.1 Tabel Operasional Variabel Penelitian .....	40
3.2 Tabel Uji Validitas .....	44
3.3 Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian .....	45
3.4 Tabel Skala Interval Penilaian Jawaban Responden .....	47
3.5 Tabel Tahapan Analisis Regresi Pemeditasi .....	48
3.6 Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	50
4.1 Deskripsi Penyebaran Kuesioner .....	54
4.2 Tabel Karakteristik Demografi Responden .....	55
4.3 Tabel Jawaban Responden terhadap Variabel Work Family Conflict .....	57
4.4 Tabel Jawaban Responden terhadap Variabel Burnout .....	59
4.5 Tabel Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasional .....	60
4.6 Tabel Jawaban Responden terhadap Variabel Cyberloafing .....	61
4.7 Tabel Hasil Analisis Regresi .....	63
4.8 Tabel Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	67



## Daftar Gambar

2.1 Gambar Kerangka Analisis .....	39
4.1 Gambar ( <i>Inner Model</i> ) .....	53

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Penggunaan internet oleh pegawai dalam organisasi telah menjadi perhatian. Penggunaan internet dalam organisasi ini disebut *cyberloafing* yang merupakan tindakan pegawai yang mengakses internet selama jam kerja pada tempat kerja yang sama sekali tidak berkaitan dengan pekerjaan (Lim & Chen, 2012).

Survei WebSense.com pada tahun 2005 menemukan bahwa 61% karyawan di Amerika terlibat dalam aktivitas *cyberloafing* dan pada tahun 2006 rata-rata karyawan di Amerika menghabiskan sekitar 24% dari jam kerja mereka untuk aktivitas *cyberloafing* ini, sehingga dalam survey nya menemukan waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk menggunakan internet dalam tempat kerja mencapai 10 jam per pegawai dalam per minggu (Lim & Chen, 2012).

*Cyberloafing* merupakan bentuk penyimpangan di tempat kerja oleh pegawai, hal ini dikarenakan aktivitas *cyberloafing* seperti mengakses internet dan menggunakan email pada tempat kerja dan selama waktu kerja berlangsung menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif, sehingga dapat mengganggu pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga *cyberloafing* menjadi perhatian perusahaan perusahaan maupun organisasi (Lim & Chen, 2012).

Internet sudah menjadi kebutuhan setiap orang, termasuk di Indonesia. Berdasarkan data Katadata.co.id tahun 2017 pengguna internet di Indonesia sebanyak 142 juta jiwa (56%). Sementara itu, laporan WorldStats.com,

menyebutkan bahwa Indonesia menjadi negara terbesar ke lima atau urutan ke lima dalam mengakses internet di dunia (Putra & Nurtjahjanti, 2019).

Saat ini, hampir semua organisasi menggunakan internet sebagai alat atau sarana untuk mendukung pekerjaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada saat ini, juga pada kantor-kantor telah menyediakan fasilitas *Wireless Fidelity* (WiFi) untuk membantu dan mempermudah pegawainya menggunakan internet dalam melaksanakan pekerjaannya dengan harapan agar pegawainya dalam melaksanakan dapat lebih produktif. Namun dalam menggunakan internet dalam pekerjaan, banyak terjadi penyalahgunaan internet oleh pegawai seperti menggunakan internet sebagai sarana hiburan yang sama sekali tidak berhubungan dengan pekerjaan (Putra, & Nurtjahjanti, 2019).

Pegawai dalam organisasi tentunya memiliki peran yang besar dalam keberlangsungan dan keberhasilan organisasi tempat bekerja, karena itu pengembangan pegawai dalam organisasi harus menjadi perhatian, sehingga agar pegawai dapat bekerja secara maksimal dan tujuan yang diinginkan organisasi dapat tercapai. Pengembangan pegawai dalam organisasi diharapkan dapat meningkatkan kompetensi para pegawainya sesuai dengan tuntutan organisasi (Terry, 2016). Bahrun (2017) menjelaskan bahwa pegawai yang berkualitas memiliki dampak pada kualitas tenaga kerja dalam mengisi kedudukan maupun jabatannya dalam mencapai tujuan organisasi tempat bekerja.

LaRose (2010) menjelaskan bahwa pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaan menggunakan fasilitas internet, kemungkinan besar akan mengakses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya yang menjadi

tanggungjawabnya dan penggunaan internet oleh pegawai di tempat kerja merupakan faktor terjadinya *cyberloafing*.

Penelitian Kusumawati & Franksiska (2016) menemukan bahwa *workfamily conflict* berpengaruh secara langsung terhadap *cyberloafing* dan tidak menemukan pengaruh secara mediasi dari *work-family conflict* terhadap *cyberloafing*. Sementara itu, penelitian Lambert *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa *bornout* berdampak bagi staf dan lembaga. Penelitian Putra Putra, & *cyberloafing* (2019) menemukan terdapat hubungan antara komitmen organisasional dengan *cyberloafing* yang arah pengatuhnya negative.

Perilaku *cyberloafing* pada umumnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai. Ozler (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah persepsi pegawai terkait dengan tempat mereka bekerja. Penelitian Rogojan (2009) menunjukkan adanya pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dengan perilaku yang menyimpang di tempat kerja. Menurut Ozler (2012), perilaku *cyberloafing* pada pegawai dipengaruhi oleh 3 (tiga), antara lain: Pertama, Individu, sikap individu terhadap penggunaan internet, *frait* pribadi, kebiasaan, faktor demografis, norma sosial dan nilai pribadi merupakan faktor yang meningkatkan ataupun menurunkan perilaku *cyberloafing* individu dalam dunia kerja. Kedua, situasional, dalam organisasi perlu memperhatikan situasi atau kondisi yang dapat menurunkan *cyberloafing*, sehingga produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak menurun. Kemudian Ketiga, organisasi, seperti peraturan dalam membatasi penggunaan internet,

dukungan atasan, sikap pegawai dan karakteristik pekerjaan pegawai untuk melakukan *cyberloafing*.

Data Laporan Realisasi Anggaran Dinas Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Kepahiang Tahun 2018 dan 2019, dapat dilihat Tabel 1.1.

Tabel 1.1  
Laporan Realisasi Anggaran Tahun 2018 dan 2019

No	Tahun	Anggaran	Realisasi	Lebih
1	2018	688.487.980.939,71	683.360.643.620,79	5.127.337.318,92
2	2019	756.562.840.749,22	730.847.819.159,57	25.715.021.589,65

Sumber: Dinas Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Kepahiang, 2020.

Data di atas menunjukkan bahwa dalam 2 (dua) tahun terakhir penggunaan realisasi anggaran Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang belum terlaksana 100%. Ini merupakan salah satu indikasi bahwa dalam melaksanakan pekerjaan pegawai belum maksimal. Hal ini kemungkinan besar disebabkan sering pegawai memanfaatkan internet kantor (Wifi) untuk kegiatan media sosial, nonton youtube dan bermain *game*, sehingga melalaikan pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya.

Berdasarkan fenomena ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh *Work Family Conflik*, *Burnout* terhadap *Cyberloafing* dengan Komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kondisi dan permasalahan yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang?
4. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang?
6. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang?
7. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh *burnout* terhadap *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang.

2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *work family konflik* terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang.
5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang.
6. Menganalisis dan mengetahui peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh *work family konflik* terhadap *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang.
7. Menganalisis dan mengetahui peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh *burnout* terhadap *cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan teoritis. adapun manfaat penelitian ini, adalah:

1. Manfaat Praktis. Bagi Pemerintah Kabupaten Kepahiang, dapat memberikan bahan masukan dalam meningkatkan dan memperbaiki kinerja organisasi serta memberikan wawasan mengenai pengaruh *Work Family Conflict*, *Burnout* dan Komitmen organisasional serta *Cyberloafing*, sehingga dapat diaplikasikan melalui praktik.

2. Manfaat Teoritis. Bagi bidang keilmuan, hasil penelitian dapat dijadikan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam penelitian mengenai *Work Family Conflik*, *Burnout* dan Komitmen organisasional serta *Cyberloafing*.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Peran (*Role Theory*)**

Teori peran (*role theory*) adalah teori psikologi yang menjelaskan interaksi sosial individu satu dengan lainnya. Teori peran diperkenalkan oleh Linton pada Tahun 1936 dan disempurkan oleh Katz dan Khan pada Tahun 1970. Pandangan Katz dan Khan adalah individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri individu tersebut. Artinya, Konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus menyanggah dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama. Kemudian, sosiolog yang bernama Elder (1975) dalam Mustofa (2006) membantu memperluas penggunaan teori peran dengan menggunakan pendekatan yang dinamakan “*lifecourse*” yang artinya bahwa setiap masyarakat mempunyai harapan kepada setiap anggotanya untuk mempunyai perilaku tertentu sesuai dengan kategori-kategori usia yang berlaku dalam masyarakat tersebut.

Kemudian, Kahn *et al.* (dalam Ahmad & Taylor, 2009) juga mengenalkan teori peran pada literatur perilaku organisasi. Mereka menyatakan bahwa sebuah lingkungan organisasi dapat mempengaruhi harapan setiap individu mengenai perilaku peran mereka. Harapan tersebut meliputi norma-norma atau tekanan untuk bertindak dalam cara tertentu. Individu akan menerima pesan tersebut, menginterpretasikannya, dan merespon dalam berbagai cara. Masalah akan muncul ketika pesan yang dikirim tersebut tidak jelas, tidak secara langsung, tidak dapat diinterpretasikan dengan mudah, dan tidak sesuai dengan daya tangkap si penerima

pesan. Akibatnya, pesan tersebut dinilai ambigu atau mengandung unsur konflik. Ketika hal itu terjadi, individu akan merespon pesan tersebut dalam cara yang tidak diharapkan oleh si pengirim pesan.

Peran merupakan perilaku yang diinginkan sesuai dengan jabatan, posisi, ataupun status seseorang dalam organisasi maupun masyarakat yang mencerminkan kewajiban dan hak individu (Robbins, 2015). Peran diberikan kepada seseorang yang tidak mencerminkan harapan, maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik peran, untuk mencapai harapan tersebut maka seorang individu akan melakukan suatu cara tertentu untuk mencapai tujuannya.

Teori peran juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stres, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik (Sarafano, 2008). Jadi, cara berpikir negatif seseorang dapat dipengaruhi oleh konflik peran. Dengan kata lain, komitmen independensi seseorang menurun jika terjadi konflik peran dalam pekerjaan (Ahmad & Taylor, 2009).

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional (Fanani dkk, 2007: 7). Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan pada seorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang ia jalankan dalam organisasi. *Role conflict* menciptakan harapan-harapan yang mungkin sulit untuk dipenuhi (Robbins & Judge, 2009: 674).

Konflik peran terjadi jika seseorang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan atau ketika sebuah posisi tunggal memiliki harapan potensial yang saling bertentangan. Setiap peran mengacu pada sebuah identitas yang mendefinisikan siapa dan bagaimana karyawan harus bertindak dalam situasi tertentu (Siegel & Marcon, 2009).

Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

## **2.2 Cyberloafing**

*Cyberloafing* merupakan perilaku yang menyimpang pada pegawai dalam tempat kerja yang mengakses internet dan email selama jam kerja yang tidak berhubungan sama sekali dengan tugas atau pekerjaan (Lim & Chen, 2012). *Cyberloafing* merupakan menggunakan atau mengakses internet untuk kepentingan pribadi seperti *e-mail* dan *browsing* selama jam kerja berlangsung (Anugrah & Margaretha, 2013). *Cyberloafing* merupakan kegiatan pemborosan waktu di tempat kerja oleh karyawan yang menggunakan fasilitas internet pada saat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (Blanchard & Henle 2008).

Askew *et al.*, (2014) mengatakan *cyberloafing* adalah perilaku yang dimiliki pegawai dalam menggunakan internet bukan untuk pekerjaan, melainkan untuk

kepentingan pribadi (Lim & Chen, 2012). Lebih lanjut Lim & Chen (2012) menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan masalah yang harus segera diselesaikan dalam organisasi karena dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, mengganggu komunikasi dan dapat menyebabkan adanya masalah dalam keamanan sistem informasi yang dimiliki organisasi tempat bekerja.

Herdiati (2014) mengatakan bahwa *cyberloafing* merupakan suatu penggunaan internet dalam jam kerja milik organisasi tempat bekerja dan menggunakan internet milik pribadi atau milik pegawai itu sendiri. Sementara itu, Blanchard & Henle (2008) mengatakan bahwa menggunakan internet selama waktu kerja untuk keperluan pegawai, baik internet milik organisasi maupun milik pegawai selama bekerja. Oleh karena itu, *cyberloafing* merupakan perilaku yang dilakukan secara sengaja oleh pegawai untuk menggunakan internet selama jam kerja. Hal ini, sejalan dengan pendapat Aldilasari & Firmanto (2017) bahwa mengakses internet yang tidak berhubungan dengan tugas atau pekerjaan dapat menurunkan produktivitas kerja dan berdampak tidak baik pada organisasi. Sementara itu, Hardiani, (2020) menjelaskan bahwa *cyberloafing* adalah sebuah perilaku pegawai menggunakan berbagai jenis perangkat baik Komputer ataupun *Handphone*, baik itu milik pribadi maupun milik kantor atau organisasi.

### **2.2.1 Dimensi *Cyberloafing***

Lim & Chen (2012) mengatakan bahwa perilaku *cyberloafing* terdiri dari *Browsing* dan *Emailing*, sebagai berikut:

1. *Browsing*. *Browsing* merupakan penggunaan internet milik organisasi untuk kegiatan yang tidak berkaitan sama sekali pada pekerjaan dalam jam kerja

bekerja. Aktifitas *browsing* ini meliputi: Media sosial, mendownload file atau musik, dan mencari informasi yang tidak terkait pekerjaan.

2. *Emailing*. *Emailing* merupakan aktivitas yang dilakukan pegawai dalam mengirim dan menerima email secara individu saat jam kerja berlangsung. Aktivitas *cyberloafing* ini, meliputi: Aktivitas *cyberloafing* berupa mengirim dan menerima email pribadi.

Blanchard dan Henle (2008) *cyberloafing* terdiri dari dua katagori, sebagai berikut:

- a. *Minor Cyberloafing*. Pada tipe ini pegawai terlibat penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya misalnya mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial serta berbelanja *online*. Oleh karena itu, *minor cyberloafing* juga merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan pekerjaan tetapi masih dapat diberi toleransi dikarenakan *minor cyberloafing* tidak memiliki dampak yang merugikan organisasi ataupun mengganggu produktivitas kerja.
- b. *Serious Cyberloafing*. Pada tipe ini, pegawai terlibat perilaku penggunaan internet yang bersifat berbahaya karena telah melanggar norma instansi dan berpotensi illegal, seperti judi online, mengelola situs milik pribadi, membuka situs pornografi serta mendownload musik dan film secara illegal. Oleh karena itu, jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang tidak baik bagi organisasi maupun tempat bekerja.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Kusumawati & Franksiska (2016) menemukan bahwa *work-family conflict* secara langsung memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* dan tidak menemukan pengaruh secara mediasi dari *work-family conflict* terhadap *cyberloafing*. Sementara itu, penelitian Lambert *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa *bornout* berdampak bagi staf dan lembaga. Penelitian Putra Putra, & Nurtjahjanti (2019) menemukan bahwa komitmen organisasional dengan *cyberloafing* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan, maka semakin tinggi komitmen organisasional menyebabkan semakin rendah *cyberloafing* begitu juga sebaliknya.

Menurut Ozler (2012) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* yaitu:

1. Faktor individu. Dalam faktor ini merupakan sikap individu terhadap penggunaan internet, *trait* pribadi, kebiasaan, faktor demografis, norma sosial dan nilai pribadi merupakan faktor yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan perilaku *cyberloafing* individu dalam dunia kerja.
2. Faktor situasional. Dalam faktor ini, tempat bekerja memperhatikan situasi atau kondisi yang dapat menurunkan *cyberloafing*, sehingga produktivitas pegawai tidak menurun ataupun tidak terganggu.
3. Faktor organisasi. Dalam faktor ini, membatasi pengguna pembatas internet dengan untuk mengurangi penggunaan internet yang tida berhubungan dengan pekerjaan, adanya dukungan atasan, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaann yang dilakukan pegawai.

## **2.3 Work-Family Conflict (Konflik Keluarga-Pekerjaan)**

### **2.3.1 Pengertian Work-Family Conflict**

Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku individu yang bekerja adalah konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) (Frone *et al.* 1994). Menurut Malthis dan Jackson (2001), seseorang yang bekerja yang merupakan anggota suatu keluarga (kepala keluarga, suami, istri/ibu dan anak) sering terjadinya *work life balance* (kesimbangan kehidupan kerja) sehingga mempengaruhi ketidakhadiran dalam bekerja.

Tekanan pekerjaan yang tinggi akibat semakin ketatnya aturan akan membuat seorang individu lebih cepat mengalami *stress/burnout* dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya. Kepanikan yang berlebihan banyak dialami oleh individu yang mengalami tekanan dalam keluarga dan pekerjaan, sehingga cenderung lebih emosional dan menjadi tidak rasional (Elzi, 2002). Konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan terhadinya *burnout* dan dapat menyebabkan perilaku menyimpang dalam menjalankan tanggungjawabnya seperti perilaku *cyberloafing* (Ozler, 2012).

Konflik keluarga-pekerjaan atau *work-family conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (Frone *et al.*, 1992). Konflik keluarga-pekerjaan terjadi karena muncul ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Greenhaus & Beutell (1985) bahwa *work-family conflict* merupakan harapan yang berhubungan dengan

peran individu tidak sesuai dengan kebutuhan, sehingga kinerja dari peran yang dilakukannya tersebut menjadi kurang efektif dan efisien.

Menurut Howard (2018) bahwa *work-family conflict* merupakan konflik antara peran yang satu dengan peran lainnya, yang adanya tekanan yang berbeda antara peran dalam keluarga dan pekerjaan yang dilakukannya. Sejalan dengan pendapat Hardiani (2020) bahwa *work family conflict* merupakan konflik antara pekerjaan dengan keluarga. Konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah kepada stress dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama (Failasuffuddin, 2003).

Berdasarkan uraian di atas, bahwa *work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar-peran yang terjadi ketika pegawai mencoba untuk memenuhi atau menyeimbangkan tuntutan dari dua peran, yaitu antara keluarga dan pekerjaannya.

### **2.3.2 Dimensi *Work-Family Conflict***

Konflik keluarga-pekerjaan berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Triaryati, 2002). Seorang wanita secara alamiah harus melahirkan dan merawat anak. Tetapi, selain faktor anak, wanita juga mempunyai tugas merawat keluarga yang lebih besar dibandingkan seorang pria, seperti merawat orang tua dan anggota keluarga lain serta harus mempunyai perhatian terhadap keluarga. Fakta menunjukkan bahwa



80% dari wanita merawat anak dalam kehidupannya dan lebih menyukai merawat keluarga ketimbang laki-laki (Failasuffuddien, 2003).

Keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat terbentuk dari suatu ikatan pernikahan berdasarkan agama dan hukum yang sah yang kemudian hari hasil perkawinan ini akan terlahir anak. Pria dan wanita yang berperan sebagai ayah dan ibu akan memegang peranan utama dalam menentukan kesejahteraan keluarga. Dalam arti yang sempit, keluarga terdiri dari ayah, ibu (dan anak) dari hasil perkawinan tersebut. Sedangkan dalam arti luas, keluarga dapat bertambah dengan anggota kerabat lainnya seperti sanak keluarga dari kedua belah pihak (suami dan istri) maupun pembantu rumah tangga dan kerabat lain yang ikut tinggal dan menjadi tanggung jawab kepala keluarga (ayah). Ketaksesuaian peran orang tua terhadap anaknya, atau ketidaksesuaian pria dan wanita sebagai suami atau istri akan memunculkan suatu tekanan.

Konflik keluarga dicirikan dengan seringnya suami dan istri berselisih, misalnya tentang anak, pekerjaan, rekreasi, atau uang. *Work conflict* dan *family conflict* terjadi dalam satu *domain* dari kehidupan seseorang, sementara konflik kerja keluarga terjadi ketika tekanan-tekanan dari kedua *domain* tersebut tadi bertentangan dengan beberapa hal. Selain itu, konflik kerja-keluarga yang telah terjadi bisa makin tinggi karena miskinnya *work-related social support* (*support* dari lingkungan sosial/sekitar kerja), yang berdampak meningkatkan gejala-gejala psikosomatis seperti kegelisahan, depresi, dan *somatic complaints* (Mauno *et al.*, 2005). Apabila konflik tersebut tidak segera dapat diatasi, maka individu yang

bersangkutan akan mengalami suatu kekecewaan yang amat mendalam dan akhirnya mengalami suatu tekanan batin yang disebut dengan *stress/burnout*.

Dalam mengukur *work-family conflict*, Greenhaus & Beutell (1985) *work family conflict* mengembangkan tiga dimensi, yaitu:

1. *Time-based conflict*. Banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran, antara pekerjaan dengan keluarga, sehingga menyebabkan pegawai mengalami sulit untuk memenuhi kebutuhan kedua peran tersebut.
2. *Strain-based conflict*. Banyaknya tekanan pada pekerjaan baik itu peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga, sehingga membuat pegawai mengalami kesulitan dalam memenuhi dan menjalankan kedua peran tersebut.
3. *Behavior-based conflict*. Merupakan perilaku khusus yang dibutuhkan oleh peran pekerjaan ataupun peran keluarga, sehingga membuat pegawai mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan kedua peran tersebut.

Sementara itu, Kopelman *et al.* (1983) dalam Susanto (2010) mengungkapkan dimensi berbeda dengan Greenhaus & Beutell (1985) dalam mengukur *work-family conflict*, yakni:

- 1) *Job-spouse conflict*. *Job-spouse conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada individu yang telah berkeluarga, di mana terjadi suatu pertentangan antara perannya sebagai pekerja dengan perannya sebagai pasangan dalam keluarga.
- 2) *Job-parent conflict*. *Job-parent conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada individu yang telah berkeluarga, di mana terjadi suatu gesekan antara perannya

sebagai pekerja dengan perannya sebagai orang tua dalam mengurus rumah tangga.

3) *Job-homemaker conflict*. *Job-homemaker conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada individu yang telah berkeluarga karena tidak kompatibelnya perannya sebagai pekerja dengan perannya sebagai orang tua dalam rumah tangga.

## **2.4 Burnout**

### **2.4.1 Pengertian *Burnout***

*Burnout* merupakan epidemi yang melanda dunia kerja, memperlihatkan bagaimanakondisi emosional individu yang merasa letih serta jenuh secara mental dikarenakan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi (Hardiani (2020). Lebih lanjut Hardiani (2020) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sebuah keadaan kelelahan emosional, mental, dan fisik yang disebabkan oleh stres yang berlebihan dan berkepanjangan di dalam pekerjaan. *Burnout* adalah istilah psikologi yang digunakan untuk menggambarkan perasaan gagal atau kelesuan akibat tuntutan yang memberatkan tenaga dan kemampuan individu.

McCormack dan Cottermen (2002) mengatakan bahwa *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional yang sering terjadi antara individu-individu yang melakukan "pekerjaan" dari beberapa jenis sebagai sumber daya emosional mereka habis, dan pekerja merasa mereka tidak lagi mampu untuk memberikan diri mereka pada tingkat psikologis tertentu (Hikmatullah, 2016). Selanjutnya Casserley dan Megginson mendefinisikan *burnout* adalah 'kondisi psikologis' negatif yang berkembang selama jangka waktu yang panjang antara individu-individu yang tidak

nampak pada perilaku nyata yang terindikasi penyakit mental. Shirom menawarkan definisi yang berfokus secara khusus pada *burnout* dimana burnout mengacu pada kombinasi kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan kognitif (Hikmatullah, 2016).

*Burnout* yaitu keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (King *et al.*, 2016). Maslach *et al.*, (2001) berpendapat bahwa burnout merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. Burnout merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. Jadi dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Burnout adalah tekanan psikologis akibat kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan sehingga mereka sering lemas, lelah, putus asa dan motivasi kerja rendah.

#### **2.4.2 Dimensi *Burnout***

*Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach, 2003). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat

dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang didapat dari pekerjaan.

Beberapa penelitian melihat *burnout* sebagai bagian dari stress (Luthans, 2015). Menurut Izzo (dalam Dale, 2011) *burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Sementara itu, Freudenberger dan Richelson (2011) menyatakan *burnout* merupakan kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya.

Menurut Maslach *et al.*, (2001) *burnout* dapat dikategorikan menjadi tiga dimensi yaitu:

1. Kelelahan (*exhaustion*).

Kelelahan disebabkan oleh terkurasnya energi secara emosional untuk menghadapi situasi akibat beban kerja atau tuntutan pekerjaan. Perasaan frustrasi, putus asa, tertekan, sedih, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada, mudah marah tanpa alasan yang jelas merupakan beberapa kondisi yang dapat menggambarkan kelelahan emosi. Dalam bidang pelayanan sosial, kelelahan emosi dapat menguras tenaga penyedia layanan untuk terlibat dengan klien, sehingga menjadi kurang responsif terhadap kebutuhan klien atau penerima layanan.

*Exhaustion* merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu

menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas. Kelelahan dalam pekerjaan dapat dilihat dari:

- a) Kelelahan fisik
- b) Kelelahan mental
- c) Kelelahan emosioal
- d) Kondisi stress

## 2. Depersonalisasi (*Cynicism/Depersonalization*).

Depersonalisasi adalah perasaan dimana seseorang merasa kehilangan realitas diri, dan merasa bertingkah laku seperti orang lain atau seperti robot. Depersonalisasi juga menyebabkan berkembangnya sikap dan perasaan yang negatif terhadap klien atau penerima pelayanan. Depersonalisasi berkaitan dengan sikap negatif, kasar menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dan tidak peduli dengan sekitarnya.

Sikap sinis/Murung (*Cynicism/Depersonalization*) merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan *cynicism* (sinis), mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. *Cynism* juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja, seperti:

- a) Sikap sinis
- b) Acuh tak acuh

- c) Menjaga jarak
- d) Mudah tersinggung

### 3. Penurunan Prestasi (*In-effectiveness*).

Penurunan prestasi pribadi seseorang berkaitan dengan penurunan kompetensi diri, motivasi dan produktifitas kerja hal ini dapat disebabkan oleh rasa bersalah karena tujuan kerja yang tidak tercapai dan perasaan rendah diri yang disertai kurangnya penghargaan pada diri sendiri. Biasanya penurunan prestasi pribadi ditunjukkan dengan sikap tidak ramah saat melayani klien, kurang peduli pada orang lain, rasa empati berkurang, merasa aktivitas yang dilakukan tidak berguna.

*Ineffectiveness* merupakan dimensi *burnout* yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap:

- a) Tidak bersemangat
- b) Merasa terbebani
- c) Tidak efektif
- d) Kurang percaya diri

Cordes dan Dougherty (2003) menambahkan satu aspek dalam mengukur *burnout*, yakni *reduced personal accomplishment*. Aspek ini adalah bagian dari pengembangan depersonalisasi, sikap negatif maupun pandangan terhadap klien

lama-kelamaan menimbulkan perasaan bersalah pada diri pemberi pelayanan. Individu tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain. Perasaan ini akan berkembang menjadi penilaian terhadap diri sendiri dalam pemenuhan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaannya (Maslach, 2003; Jackson & Leither 2006).

## **2.5 Komitmen Organisasional**

### **2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasional**

Konsep komitmen organisasional telah berkembang dalam popularitas literatur tentang psikologi industri dan organisasi (Cohen, 2003). Studi awal mengenai komitmen organisasional memandang konsep tersebut sebagai dimensi tunggal, berdasarkan perspektif sikap yang mencakup identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan (Hakim, 2015). Lebih lanjut Hakim (2015) menyatakan bahwa perspektif sikap mengacu pada keterikatan psikologis atau komitmen afektif yang dibentuk oleh seorang pegawai sehubungan dengan identifikasi dan keterlibatannya dengan organisasi masing-masing. Individu yang sangat berkomitmen terhadap organisasi adalah mereka yang paling tidak mungkin meninggalkan organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi di mana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Wibowo (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.



Moorhead & Griffin (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap seseorang pegawai dalam mengenali dan terikat pada organisasi tempat mereka bekerja, dimana seseorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi merupakan pegawai yang memiliki kesetiaan pada organisasi tempat mereka bekerja dan memiliki kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, pegawai yang lain, kelompok kerja atau organisasi tempat mereka bekerja.

Luthans (2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasinya. Dalam penjelasan lebih lanjut, Luthans (2011) menyatakan bahwa: (a) Komitmen sebagai sebuah keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut. (b) Komitmen merupakan keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi; dan (c) Komitmen merupakan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Chatzoglou, Vraimaki, Komsiou, Polychrou dan Diamantidis (2011) komitmen merupakan dedikasi atau kesetiaan terhadap profesi atau organisasi dari seorang individu. Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasi adalah sikap individu yang memiliki keterikatan terhadap organisasi, sehingga individu tersebut tidak ingin meninggalkan organisasi. Hal senada juga disampaikan oleh Van Dyne dan Graham (2005) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan sejauh mana seseorang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Jadi, dari pemaparan di atas disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai

dari organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

### **2.5.2 Dimensi Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana seseorang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan kepegawaian dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesional dan sebuah keinginan untuk memelihara kepegawaian dalam profesi (Trisnaningsih, 2003).

Allen & Meyer (1990) menjelaskan bahwa terdapat tiga katagoti komitmen organisasi, yang terdiri dari:

#### **1. Komitmen afektif**

Komitmen afektif merupakan ketertarikan afektif atau psikologis pegawai terhadap pekerjaannya, hal ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya dan ini berkaitan dengan hubungan emosional pegawai dengan tempat mereka bekerja, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan pegawai dengan kegiatan di tempat mereka bekerja. Apabila pegawai memiliki *affective commitment* yang tinggi mereka akan betah dan terus ingin menjadi bagian dalam organisasi.

Komitmen afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen afektif muncul karena keinginan,

artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap, yaitu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Parameter pengukuran komitmen afektif, seperti:

- a) Ikut memiliki organisasi tempat kerja
- b) Terikat secara emosional dengan organisasi
- c) Keberadaan organisasi sangat berarti
- d) Terus menjadi bagian dari organisasi
- e) Kebahagiaan dalam karir
- f) Identifikasi dengan pekerjaan

## 2. Komitmen kontinuan

Komitmen kontinuan adalah keterlibatan individu pada organisasi tanpa menghiraukan adanya untung-rugi dalam melaksanakan pekerjaan dan individu ingin untuk tetap mempertahankan pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Hal ini menyebabkan pegawai tetap bertahan dengan pekerjaan yang dilakukan karena mereka memang membutuhkannya. Pegawai dalam organisasi yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi, mereka akan terus menjadi bagian dalam organisasi karena mereka butuh kebutuhan untuk menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen kontinuan muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku, yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan di dalam organisasi pada masa lalu dan hal itu tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Parameter dimensi komitmen kontinuan adalah:

- a) Masalah organisasi menjadi masalah individu
- b) Tidak terikat dengan organisasi lain
- c) Berusaha secara maksimal
- d) Tetap bekerja di dalam organisasi
- e) Pengorbanan pribadi
- f) Stabilitas pekerjaan

### 3. Komitmen normatif.

Komitmen normatif merupakan sebuah kewajiban pegawai untuk tetap bertahan dalam pekerjaan yang dilakukannya saat ini yang menyebabkan pegawai tetap bertahan pekerjaannya dikarenakan merasa wajib untuk melakukannya. Dalam komitmen ini, menggambarkan perasaan keterikatan pegawai secara umum untuk terus berada dalam organisasi, dimana pegawai yang memiliki *normative commitment* yang tinggi, mereka akan terus dan setia untuk menjadi bagian dalam organisasi atau tempat bekerja dikarenakan pegawai merasa dirinya harus berada dalam saat ini tempat mereka bekerja.

Komitmen normatif adalah keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan etis dan moral. Komitmen normatif muncul karena komitmen tersebut memang sudah seharusnya dilakukan oleh setiap individu yang ada di dalam organisasi. Parameter dimensi komitmen normatif adalah:

- a) Alasan tetap bekerja di organisasi
- b) Tidak meninggalkan organisasi
- c) Bersikap profesional

- d) Loyalitas terhadap organisasi
- e) Merasa berhutang budi
- f) Kewajiban moral

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian saat ini, adalah:

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Lambert <i>et al.</i> , (2015)	The Consequences of Emotional Burnout Among Correctional Staff	<i>Bornout</i> berdampak negatif bagi staf dan lembaga.
2	Kusumawati and Franksiska (2016)	<i>Work-family conflict and cyberloafing: the mediating role of work stress</i>	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh secara langsung terhadap <i>cyberloafing</i> dan tidak menemukan pengaruh secara mediasi dari <i>Work-family conflict</i> terhadap <i>cyberloafing</i>
3	Runing (2012)	<i>The Moderation Effect Of Commitment To Supervisor And Internet Expertise On Work Stressor And Employee Cyberloafing: The Study On Employee Of Local Government Of Surakarta</i>	Konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> . Artinya, semakin tinggi ambiguitas peran dan konflik peran, semakin tinggi pula <i>cyberloafing</i> karyawan
4	Hardiani (2020)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> dan Dampaknya Pada <i>Cyberloafing</i> (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi).	<i>Work family conflict</i> berpengaruh signifikan pada <i>cyberloafing</i> , beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>cyberloafing</i> serta <i>burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> .
5	Putra, & Nurtjahjanti (2019)	Hubungan Antara Komitmen organisasional Dengan <i>Cyberloafing</i> pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro	Adanya hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasional dengan <i>cyberloafing</i> . Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin

No	Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
			rendah <i>cyberloafing</i> dan sebaliknya.
6	Wicaksono (2006)	Pengaruh <i>Job Burnout</i> pada <i>Cyberloafing Activities</i> dan <i>Cyberloafing Behavior</i> (Studi pada Guru-Guru SMA Negeri di Kota Magelang)	<i>Job burnout</i> berpengaruh positif pada <i>cyberloafing activities</i> dan <i>cyberloafing behavior</i> .
7	Ozler (2012)	<i>Cyberloafing</i> Phenomenon In Organizations: Determinants and Impacts	Dampak dari <i>cyberslacking</i> terhadap organisasi, jelas diperlukan studi baru yang akan sangat berguna dalam hal organisasi. Studi ini mengkaji terlebih dahulu fenomena <i>cyberloafing</i> kemudian mencoba menjelaskan determinan dari <i>cyberloafing</i> dalam organisasi dan menganalisis dampak positif dan negatifnya bagi organisasi serta langkah-langkah pengendaliannya.
8	Vivien dan Chen (2012)	Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?	Aktivitas penjelajahan berdampak positif pada emosi karyawan saat mengirim email aktivitas memiliki dampak negatif.

Tabel 2.1 di atas memberikan gambaran bahwa penelitian terkait dengan *work family conflict*, *burnout*, *cyberloafing* dan komitmen organisasi relative sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Metode penelitian yang dipergunakan juga berbeda-beda setiap penelitian, yakni ada yang menggunakan analisis regresi, analisis regresi moderasi dan regresi mediasi. Pada penelitian ini, penulis ingin menguji pengaruh *work family conflict* dan *burnout* pada perilaku *cyberloafing* yang dimediasi oleh komitmen organisasional pegawai. Penelitian dilakukan pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepahiang. Harapannya, dengan

menggunakan model dan objek penelitian yang berbeda dapat mendapatkan hasil temuan sesuai dengan yang diharapkan.

## **2.7 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara atas hubungan atau pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2016). Sementara itu, menurut Ghozali (2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian yang relevan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian seperti dipaparkan berikut ini.

### **2.1.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Cyberloafing***

Sejalan dengan pemaparan sebelumnya, bahwa *work-family conflict* adalah faktor negatif yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Faktor negatif cenderung akan memberikan efek negatif pada perilaku positif. Sebaliknya, factor negatif akan memberikan efek positif pada perilaku negatif. *Work-family conflict* adalah kondisi ketidaksesuaian antara tanggungjawab pekerjaan dengan tanggungjawab dalam rumah tangga. Keadaan ini tentu saja akan menurunkan produktivitas, komitmen dan perilaku positif lainnya (Choi dan Kim, 2012).

*Cyberloafing* merupakan perilaku yang menyimpang pada pegawai dalam tempat kerja yang mengakses internet dan email selama jam kerja yang tidak berhubungan sama sekali dengan tugas atau pekerjaan (Lim & Chen, 2012). *Cyberloafing* merupakan kegiatan pemborosan waktu di tempat kerja oleh karyawan yang menggunakan fasilitas internet pada saat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (Blanchard & Henle 2008).

Jika dikaitkan antara *cyberloafing* dengan *work-family conflict*, dapat dijelaskan bahwa individu yang mengalami *work-family conflict* yang tinggi, tentu saja tidak akan memiliki fokus dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Bahkan untuk menghibur dirinya sendiri dengan perilaku negatif di tempat kerja, seperti halnya perilaku *cyberloafing* (Anugrah & Margaretha, 2013). Bahkan lebih parah lagi, seseorang yang mengalami *work-family conflict* yang tinggi akan berperilaku negatif seperti minum alkohol, merokok berlebihan dan perilaku negatif lainnya (Pasewark & Viator, 2006).

Terkait dengan *work-family conflict* Penelitian Kusumawati and Franksiska (2016) menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara langsung terhadap *cyberloafing*. Sedangkan penelitian Hardiani (2020) menemukan *Work family conflict* berpengaruh signifikan pada *cyberloafing*.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa *work-family conflict* merupakan factor negatif yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* yang juga factor negatif. *Work-family conflict* yang tinggi akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* di tempat kerjan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

**H<sub>1</sub>:** *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai.

### **2.1.2 Pengaruh *Burnout* terhadap *Cyberloafing***

Teori yang menjelaskan pengaruh *burnout* terhadap *cyberloafing* adalah teori peran. Hal ini dikarenakan *burnout* disebabkan karena terjadi tekanan pada individu, baik dari pekerjaan maupun keluarga. *Burnout* merupakan bentuk stress



yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan (Kartono & Hilmiana, 2018).

Penelitian Lambert *et al.*, (2015) menemukan *bornout* berdampak positif bagi staf dan lembaga dan Penelitian Hardiani (2020) *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Selanjutnya, Wicaksono (2006) menjelaskan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif pada *cyberloafing activities* dan *cyberloafing behavior*.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa *burnout* merupakan factor negatif yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* yang juga factor negatif. *Burnout* yang tinggi akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

**H<sub>2</sub>:** *Burnout* berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai

### **2.1.3 Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional**

Teori peran (*role theory*) menjelaskan peran individu di dalam kelompok, organisasi atau suatu komunitas. Peran adalah posisi, ataupun status seseorang dalam organisasi maupun masyarakat yang mencerminkan kewajiban dan hak individu (Ahmad & Taylor, 2009). Apabila peran tidak sesuai dengan harapan, maka dapat menimbulkan konflik peran, untuk mencapai harapan tersebut maka seorang individu akan melakukan suatu cara tertentu untuk mencapai tujuannya.

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) sebagai bagian dari jenis konflik peran merupakan ketidaksesuaian antara tanggungjawab pekerjaan dengan tanggungjawab di dalam rumah tangga. *Work-family conflict* dialami oleh individu yang bekerja dan sudah berkeluarga. Pasewark dan Viator (2006) menjelaskan

bahwa individu yang bekerja di kantor, akan menghabiskan waktu lebih kurang 10 jam sehari, dan memaksa mereka untuk mengorbankan waktu untuk keluarganya. Bahkan, tidak jarang individu mengorbankan waktu luang untuk keluarga guna menyelesaikan pekerjaan kantor yang dibawanya pulang ke rumah sebagai wujud dari komitmen pada pekerjaan dan organisasi. Kondisi ini lama-kelamaan dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan tanggungjawab atas keluarga mereka (*work-family conflict*) (Karatepe, 2013).

*Work-family conflict* merupakan faktor negative yang dapat mempengaruhi perilaku individu dalam pekerjaan seperti halnya komitmen organisasionalnya. Cordes dan Dougherty (1993) menyatakan bahwa individu yang gagal dalam mengelola *work-family conflict* akan menurunkan komitmennya pada organisasi. Hal ini dikarenakan individu merasa kelelahan yang berkepanjangan.

Terkait dengan pengaruh *work-family conflict* dan komitmen organisasional individu/pegawai/karyawan, penelitian Sihalo dan Handayani (2018) menemukan bahwa secara parsial *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu, penelitian Hernita (2020) menemukan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Komitmen organisasional.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa *work-family conflict* merupakan factor negatif yang dapat mempengaruhi perilaku individu. *Work-family conflict* yang tinggi akan menurunkan komitmen individu pada organisasi tempat kerjanya. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

**H<sub>3</sub>:** *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pegawai

#### 2.1.4 Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasional

Teori peran menjelaskan bahwa *burnout* disebabkan oleh adanya tekanan dari peran. Ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami *burnout*/stres, depresi, merasa tidak puas, komitmen kerja yang menurun dan kinerja mereka akan kurang efektif. Dengan kata lain, komitmen kerja seseorang menurun jika terjadi *burnout* dalam pekerjaan sebagai dampak dari konflik peran (Ahmad & Taylor, 2009). Menurut Moorhead dan Griffin (2013) bahwa konflik peran dapat mempengaruhi kelelahan (*burnout*) yang berakibat pada perubahan perilaku individu dalam organisasi dan pekerjaannya.

Terkait dengan pengaruh *burnout* dan komitmen organisasional individu/pegawai/karyawan, penelitian Wirajaya & Supartha, (2016) mendapati bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Burnout* merupakan bentuk stress yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan (Kartono & Hilmiana, 2018).

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa *burnout* merupakan factor negatif yang dapat mempengaruhi perilaku individu. *Burnout* yang tinggi akan menurunkan komitmen individu pada organisasi tempat kerjanya. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

**H<sub>4</sub>:** *Burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pegawai

### 2.1.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Cyberloafing*

Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) dapat didefinisikan sebagai kluster perasaan, keyakinan dan kecenderungan perilaku yang relatif stabil. Artinya, jika sikap terbentuk individu cenderung bertahan, oleh karena itu merubah sikap membutuhkan usaha yang cukup berarti (Zhang, 2011). Jika dikaitkan dengan perilaku organisasi, berarti sikap yang dinilai adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap kerja merujuk pada perasaan-perasaan, keyakinan-keyakinan dan kecenderungan perilaku yang sedang dirasakan seseorang pada berbagai aspek pekerjaannya (Luthans, 2011). Sikap seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja dirujuk sebagai komitmen organisasional, yaitu sejauhmana seorang individu mengidentifikasikan diri dan terlibat dengan organisasinya (Gibson *et al.* 2010).

Seseorang yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi tentu saja akan berkomitmen tinggi pula pada tugas dan tanggungjawabnya. Jika itu dikaitkan dengan hasil kerja, maka relasi antara komitmen organisasional dan hasil kerja adalah positif (Ticoalu, 2013). Sementara itu, jika dikaitkan dengan perilaku menyimpang seperti halnya *cyberloafing*, maka komitmen organisasional yang tinggi akan berpengaruh negatif, yang berarti komitmen tinggi akan menurunkan perilaku *cyberloafing*.

Terkait dengan pengaruh komitmen organisasional dan perilaku *cyberloafing*, penelitian Sihaloho dan Handayani (2018) menemukan bahwa secara komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing*. Begitupula

dengan penelitian Hernita (2020) yang juga memberi bukti bahwa komitmen organisasional berdampak pada penurunan perilaku menyimpang.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasional merupakan faktor positif yang dapat mempengaruhi perilaku individu. *Cyberloafing* adalah perilaku menyimpang, yakni perilaku yang melakukan aktivitas penggunaan internet yang tidak terkait tugas-tugasnya pada saat jam kerja. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

**H<sub>5</sub>:** Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai

### **2.1.6 Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Cyberloafing***

Menurut Van Doorn (2011) menyebutkan tiga faktor yang memengaruhi *cyberloafing* yaitu organisasi, pekerjaan, dan kepribadian. Selain Ozler (2012) juga mengatakan adanya tiga faktor yang memengaruhi *cyberloafing* yaitu organisasi, individu, dan situasional. Faktor organisasi dan kepribadian individu menjadi faktor yang menentukan munculnya perilaku *cyberloafing*. Menurut Lim dan Chen (2012) *Cyberloafing* merupakan penyimpangan kerja mengacu pada perilaku sukarela yang signifikan melanggar norma-norma organisasi, dan dengan demikian, mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya.

*Work-family conflict* merupakan kondisi konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dapat mempengaruhi perilaku individu di dalam organisasi. Moorhead dan Griffin (2013) menjelaskan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu kondisi konflik yang ditimbulkan oleh peran yang termasuk ke dalam kelompok *stressor* kehidupan. Seseorang yang mengalami *work-family conflict*

akan cenderung berperilaku negatif pada tugas dan tanggungjawabnya, seperti kurang bersemangat bekerja, tidak efektif dan kurang fokus pada pekerjaannya, bahkan akan melakukan kegiatan-kegiatan tidak produktif (Ozler (2012).

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasional faktor penghubung antara *work-family conflict* dengan perilaku *cyberloafing*. Artinya, *work-family conflict* yang tinggi, akan mendorong meningkatnya perilaku *cyberloafing* sebagai akibat dari komitmen organisasional individu yang menurun. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

**H<sub>6</sub>:** Komitmen organisasional memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai

### **2.1.7 Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh *Burnout* terhadap *Cyberloafing***

Moorhead dan Griffin (2013) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan salah satu kondisi tekanan yang ditimbulkan oleh kelompok *stressor* organisasi dan *stressor* kehidupan. Seseorang yang mengalami *burnout* akan cenderung berperilaku negatif pada tugas dan tanggungjawabnya, seperti kurang bersemangat bekerja, tidak efektif dan kurang fokus pada pekerjaannya, bahkan akan melakukan kegiatan-kegiatan tidak produktif (Ozler (2012).

Penelitian Lambert *et al.*, (2015) menemukan *bornout* berdampak negatif bagi staf dan lembaga dan Penelitian Hardiani (2020) *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Sementara itu, Wicaksono (2006) menjelaskan bahwa *burnout* berpengaruh positif pada *cyberloafing activities* dan *cyberloafing behavior*.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasional faktor penghubung antara *burnout* dengan perilaku *cyberloafing*. Artinya, *burnout* yang tinggi, akan mendorong meningkatnya perilaku *cyberloafing* sebagai akibat dari komitmen organisasional individu yang menurun. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

**H<sub>7</sub>:** Komitmen organisasional memediasi pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai

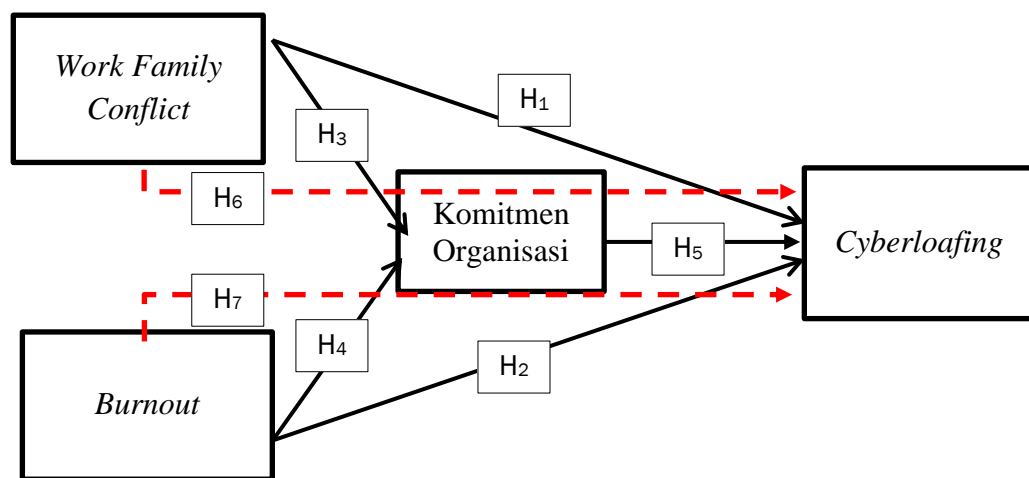
## **2.2 Kerangka Analisis**

Kerangka analisis merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan konseptual yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2006). Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, yakni variabel independen dan variabel dependen (Ferdinand, 2006).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *role theory* (teori peran) yang berangkat dari perspektif pemikiran teori psikologis dan sosiologis yang diaplikasikan dalam perilaku individu dan perilaku organisasi. Aplikasi teori *role theory* pada aspek konflik peran yang muncul dari konflik pekerjaan dan keluarga. Kondisi tersebut tentu saja akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikis individu yang menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*). Kondisi konflik keluarga-pekerjaan dan *burnout* secara bersama-sama akan membuat individu kurang bersemangat dan tidak dapat menjalankan tugas dengan baik, yang ditunjukkan dengan penurunan komitmennya pada organisasi. Pada sisi lainnya, justru individu akan mengalihkan

perhatian dan menghibur diri pada hal-hal lain yang tidak terkait pekerjaan, seperti halnya perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan uraian di atas dan konsep teori serta penelitian-penelitian terdahulu, maka kerangka analisis dalam penelitian ini digambarkan, sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Analisis**

Keterangan:

—→ : Pengaruh Langsung

- - -→ : Peran Mediasi

H<sub>1</sub> : Kusumawati and Franksiska (2016), Hardiani (2020)

H<sub>2</sub> : Lambert *et al.*, (2015), Hardiani (2020), Wicaksono (2006)

H<sub>3</sub> : Sihaloho dan Handayani (2018), Hernita (2020)

H<sub>4</sub> : Wirajaya & Supartha, (2016), (Kartono & Hilmiana, 2018).

H<sub>5</sub> : Sihaloho dan Handayani (2018), Putra & Nurtjahjanti (2019)

H<sub>6</sub> : Moorhead dan Griffin (2013), Ozler (2012)

H<sub>7</sub> : Lambert *et al.*, (2015), Hardiani (2020), Wicaksono (2006)

Gambar 2.1 menjelaskan pengaruh langsung pengaruh work family konflik dan

burnout terhadap cyberloafing dan Pengaruh work family konflik dan burnout

terhadap cyberloafing melalui komitmen organisasional



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini, adalah metode survey. Metode survey, menurut Sugiyono (2016) metode survey merupakan penelitian yang menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi. Pada suatu penelitian *survey* selalu memberikan gambaran tentang latar belakang, sifat dan karakter tentang kasus maupun kejadian.

Jadi, pada penelitian sekarang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*, *burnout* terhadap *cyberloafing* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang.

#### **3.2 Definisi Operasional**

*Cyberloafing* sebagai variabel terikat (Y) adalah aktivitas yang secara sengaja dilakukan oleh pegawai yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat menggunakan akses internet milik perusahaan atau instansi *cyberloafing* dapat di ukur dengan dimensi *browsing* dan *emailing*

1. *Work family conflick* sebagai variabel bebas (X1) adalah sebagai suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga.

2. *Burnout* sebagai variabel bebas (X2) adalah keadaan pegawai yang mengalami kondisi stres kronis, pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional gara-gara pekerjaannya kelelahan emosi (*emotional exhausted*), depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*)
3. Komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (Z) adalah merasa bersedia untuk tetap menjadi anggota organisasional dengan bekerja semaksimal mungkin dan berniat menjaga keanggotaan dan organisasionalnya, yang dapat di ukur dengan dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *Cyberloafing*, *Work Family Conflict* dan *Burnout* serta Komitmen organisasional Adapun definisi operasional dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1  
Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
<i>Cyberloafing</i>	<i>Browsing</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penggunaan internet milik organisasi untuk aktifitas <i>browsing</i> yang tidak berhubungan dengan pekerjaan</li> <li>- Penggunaan internet milik organisasi untuk mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan</li> <li>- Penggunaan internet milik organisasi untuk mengunduh musik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan</li> <li>- Penggunaan internet milik organisasi untuk mencari berita yang tidak berhubungan dengan pekerjaan</li> </ul>	Lim & Chen (2012)
	<i>Emailing</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penggunaan internet milik organisasi untuk mengirim email pribadi</li> <li>- Penggunaan internet milik organisasi untuk menerima email pribadi</li> </ul>	

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
<i>Work family conflict</i>	- <i>Time-based conflict</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Banyaknya waktu dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan</li> <li>- Banyaknya waktu dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan keluarga</li> <li>- Mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan pekerjaan</li> <li>- Mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan keluarga</li> </ul>	Greenhaus & Beutell (1985)
	- <i>Strain-based conflict</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Banyaknya tekanan timbul dalam melakukan peran pekerjaan</li> <li>- Banyaknya tekanan timbul dalam melakukan peran keluarga</li> <li>- Mengalami kesulitan memenuhi peran pekerjaan</li> <li>- Mengalami kesulitan memenuhi peran keluarga</li> </ul>	
	- <i>Behavior-based conflict</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya perilaku khusus yang dibutuhkan dalam memenuhi peran dalam pekerjaan</li> <li>- Adanya perilaku khusus yang dibutuhkan dalam memenuhi peran dalam pekerjaan keluarga</li> <li>- Mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran pekerjaan</li> <li>- Mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan peran dalam keluarga</li> </ul>	
<i>Burnout</i>	- Kelelahan emosi ( <i>Emotional Exhausted</i> ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurang terlibat dengan klien</li> <li>- Kurang responsif terhadap kebutuhan klien</li> <li>- Kurang responsif pada penerima layanan</li> </ul>	Schaufeli (2003)
	- Depersonalisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bersikap negative</li> <li>- Bersikap kasar</li> <li>- Bersikap menjaga jarak dengan orang lain</li> <li>- Bersikap menarik diri dan tidak peduli dengan sekitarnya</li> </ul>	
	- Penurunan Prestasi Pribadi ( <i>Reduced Personal Accomplishment</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bersikap tidak ramah saat melayani klien</li> <li>- Kurang peduli pada orang lain</li> <li>- Rasa empati berkurang</li> <li>- Merasa aktivitas yang dilakukan tidak berguna</li> </ul>	
Komitmen Organisasional	- <i>Affective commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterlibatan dalam organisasi yang tinggi</li> <li>- Keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.</li> <li>- Mengidentifikasi kebutuhan dalam organisasi karena keinginan sendiri.</li> <li>- Merasa memiliki organisasi</li> <li>- Merasa terikat secara emosional</li> <li>- Merasa bagian dari organisasi</li> </ul>	Allen & Meyer (1990)
	- <i>Continuance commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkomitmen didasarkan akan kebutuhan rasional</li> <li>- Tidak menghiraukan dasar untung dan rugi</li> <li>- Siap berkorban untuk kepentingan organisasi</li> </ul>	

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Butuh berada pada organisasi</li> <li>- Merasa terganggu pada organisasi</li> <li>- Tetap memilih berada pada organisasi</li> </ul>	
	<i>Normative commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.</li> <li>- Adanya loyalitas terhadap organisasi.</li> <li>- Kewajiban tetap berada pada organisasi</li> <li>- Kewajiban secara moral berada pada organisasi</li> <li>- Memiliki kesetiaan yang tinggi</li> <li>- Kewajiban terhadap anggota organisasi lain</li> </ul>	

### 3.3 Metode Pengambilan Sampel

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Sementara itu, sampel menurut Sugiyono (2016) merupakan bagian yang dimiliki dari jumlah populasi. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian seluruh pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang sebanyak 89 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus. Metode sensus adalah penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari keseluruhan populasi, yaitu sebanyak 89 orang.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data melalui data primer yang diperoleh secara langsung tanpa perantara dalam bentuk pernyataan secara terstruktur. Teknik yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner yang telah tersedia beberapa pilihan jawaban kepada setiap responden. Dalam penelitian ini, pengisian kuesioner dilakukan secara langsung oleh responden untuk memberikan tanda atas jawabannya yang sudah disediakan menggunakan skala *likert*, yaitu:

1. Apabila jawaban Sangat Tidak Setuju, skor 1
2. Apabila jawaban Tidak Setuju, skor 2
3. Apabila jawaban Cukup Setuju, skor 3
4. Apabila jawaban Setuju, skor 4
5. Apabila Sangat Setuju, skor 5

### **3.5 Pengujian Kualitas Data**

Sekaran (2016) menjelaskan bahwa sebelum data diolah, terlebih dahulu perlu dilakukan uji terhadap kualitas data yang akan dihasilkan dari kuesioner dan penggunaan instrument ini harus dievaluasi melalui realibilitas dan validitas. Hasil dari uji yang dilakukan dapat menunjukkan valid atau tidak valid dan reliabel dan tidak reliabel.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation

**Tabel 3.2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Work Family Conflict (X<sub>1</sub>)</i>	Butir 1	0.865	0.206	Valid
	Butir 2	0.435	0.206	Valid
	Butir 3	0.733	0.206	Valid
	Butir 4	0.908	0.206	Valid
	Butir 5	0.889	0.206	Valid
	Butir 6	0.694	0.206	Valid
	Butir 7	0.663	0.206	Valid
	Butir 8	0.502	0.206	Valid
	Butir 9	0.728	0.206	Valid
	Butir 10	0.906	0.206	Valid
	Butir 11	0.889	0.206	Valid
	Butir 12	0.857	0.206	Valid
<i>Burnout (X<sub>2</sub>)</i>	Butir 1	0.585	0.206	Valid
	Butir 2	0.708	0.206	Valid
	Butir 3	0.601	0.206	Valid
	Butir 4	0.670	0.206	Valid
	Butir 5	0.666	0.206	Valid
	Butir 6	0.678	0.206	Valid
	Butir 7	0.722	0.206	Valid
	Butir 8	0.762	0.206	Valid
	Butir 9	0.703	0.206	Valid
	Butir 10	0.653	0.206	Valid
	Butir 11	0.647	0.206	Valid
Komitmen Organisasional (M)	Butir 1	0.645	0.206	Valid
	Butir 2	0.827	0.206	Valid
	Butir 3	0.650	0.206	Valid
	Butir 4	0.685	0.206	Valid
	Butir 5	0.431	0.206	Valid
	Butir 6	0.536	0.206	Valid
	Butir 7	0.504	0.206	Valid
	Butir 8	0.748	0.206	Valid
	Butir 9	0.500	0.206	Valid
	Butir 10	0.585	0.206	Valid
Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Butir 11	0.358	0.206	Valid
	Butir 12	0.431	0.206	Valid
	Butir 13	0.359	0.206	Valid
	Butir 14	0.280	0.206	Valid
	Butir 15	0.722	0.206	Valid
	Butir 16	0.676	0.206	Valid
	Butir 17	0.246	0.206	Valid
	Butir 18	0.456	0.206	Valid
<i>Cyberloafing (Y)</i>	Butir 1	0.620	0.206	Valid
	Butir 2	0.441	0.206	Valid
	Butir 3	0.539	0.206	Valid
	Butir 4	0.443	0.206	Valid
	Butir 5	0.588	0.206	Valid
	Butir 6	0.583	0.206	Valid

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas, dilakukan untuk mengukur kuesioner, untuk mengetahui seberapa konsisten kuesioner mampu mengukur konsep yang diukurnya. Nugroho (2005) reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > dari 0.60. Suyuthi (2005), kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

Tabel 3.3  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian**

Variabel dan Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<b><i>Work family conflict</i></b>		
- <i>Time-based conflict</i>	0.818	Reliabel
- <i>Strain-based conflict</i>	0.813	Reliabel
- <i>Behavior-based conflict</i>	0.915	Reliabel
<b><i>Burnout</i></b>		
- Kelelahan emosi ( <i>Emotional Exhausted</i> ).	0.868	Reliabel
- Depersonalisasi	0.810	Reliabel
- Penurunan Prestasi Pribadi ( <i>Reduced Personal Accomplishment</i> )	0.829	Reliabel
<b>Komitmen Organisasional</b>		
- <i>Affective commitment</i>	0.839	Reliabel
- <i>Continuance commitment</i>	0.661	Reliabel
- <i>Normative commitment</i>	0.619	Reliabel
<b><i>Cyberloafing</i></b>		
- <i>Browsing</i>	0.722	Reliabel
- <i>Emailing</i>	0.954	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa konstruk sudah memenuhi kriteria sudah reliabel hal ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* > 0.60 kriteria yang direkomendasikan. Hasil ini memberikan arti bahwa seluruh variable penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat dikatakan reliabel

### 3.6 Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik untuk menganalisis data melalui deskripsi dari data hasil penyebaran kuesioner. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa metode analisis deskriptif, biasanya dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Oleh karena itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini, digunakan untuk menggambarkan *Work Family Conflik*, *Burnout* dan Komitmen organisasional serta *Cyberloafing* pada pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Kepahiang yang digambarkan pada rumus, sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum f \cdot S}{N}$$

Dimana:

- $\bar{X}$  = Nilai Rata-rata
- f = Frekuensi Jawaban Responden
- s = Skor Jawaban Responden
- N = Jumlah Responden



Selanjutnya, guna mempermudah dalam menginterpretasikan dan menjelaskan hasil penelitian secara deskriptif, selanjutnya dilakukan perhitungan interval jawaban responden dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{U - L}{I}$$

Dimana:

- U = Skor Jawaban Tertinggi
- L = Skor Jawaban Terendah
- I = Jumlah Interval

Dari rumus di atas, dapat dihitung skala interval jawaban responden sebagai berikut.

Diketahui:

- U = 5 (Skor jawaban Sangat Setuju)
- L = 1 (Skor jawaban Sangat Tidak Setuju)
- I = 5 (jumlah Interval)

Jadi Skala Interval diperoleh:

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Dari perhitungan, diperoleh jarak interval sebesar 0,80, sehingga dapat diklasifikasikan interval jawaban responden sebagai berikut.

Tabel 3.4  
Skala Interval Penilaian Jawaban Responden

Pilihan Jawaban	Interval Jawaban	Interpretasi
Sangat Tidak Setuju	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
Tidak Setuju	1,81 – 2,60	Tidak Baik
Cukup Setuju	2,61 – 3,40	Cukup Baik
Setuju	3,41 – 4,20	Baik
Sangat Setuju	4,21 – 5,00	Sangat Baik

### 3.6.2 Analisis Regresi Pemediasi (*Mediated Regression Analysis/MRA*)

Guna menguji hipotesis penelitian, analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi pemediasi. Pengujian peran mediasi dalam pemodelan hubungan atau pengaruh yang dihipotesiskan didasarkan pada tahapan pengujian berdasarkan pendapat Baron dan Kenny (1986). Terdapat tiga tahapan dalam pengujian peran mediasi yang akan dilakukan pada penelitian ini. Tiga tahapan tersebut adalah sebagai berikut (Baron & Kenny, 1986):

Tabel 3.5  
Tahapan Analisis Regresi Pemediasi

Tahapan	Analisis
Tahap pertama	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$ $Y = \beta_0 + \beta_1 X_2 + e$ Dimana: $Y = \text{Cyberloafing}$ $X_1 = \text{Work Family Conflict}$ $X_2 = \text{Burnout}$
Tahap kedua	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M), yakni: $M = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$ $M = \beta_0 + \beta_1 X_2 + e$ Dimana: $M = \text{Komitmen Organisasi}$
Tahap ketiga	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y), yakni: $Y = \beta_0 + \beta_1 M + e$

Sumber: Baron dan Kenny (1986) dengan modifikasi sesuai topik riset

### 3.6.3 Pengujian Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat kelayakan model pada persamaan regresi (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- a) Jika  $p\text{-value} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi yang digunakan layak atau dalam keadaan *goodness of fit*.
- b) Jika  $p\text{-value} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model regresi yang digunakan tidak layak.

### 3.6.4 Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat kesalahan (*alpha*) sebesar = 5% atau 0,05.

Kesimpulan pengujian diambil dengan kriteria:

- a) Jika nilai  $p\text{-value} < \alpha$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai  $p\text{-value} > \alpha$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.6.5 Pengujian Efek Mediasi (Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh)

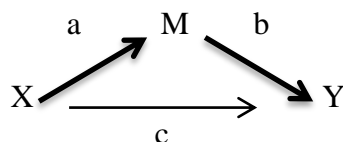
Peran mediasi dari variabel mediasi (M) dapat diketahui dan dianalisis dari kondisi-kondisi sebagai berikut (Baron & Kenny, 1986):

1. Pada persamaan tahap pertama, variabel independen (X) memiliki pengaruh **signifikan** terhadap variabel dependen (Y).

2. Pada persamaan tahap kedua, variabel independen (X) memiliki pengaruh **signifikan** terhadap variabel mediasi (M).
3. Pada persamaan ketiga, variabel mediasi (M) memiliki pengaruh **signifikan** terhadap variabel dependen (Y).

Dalam penelitian ini menurut Baron & Kenney (1986) suatu variable disebut mediasi jika variable tersebut mempengaruhi hubungan antara variable independen dan variable dependen. Pegujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (Sobel Test). Baron & Kenney (1986) menjealaskan beberapa langkah harus dipenuhi untuk menentukan adanya efek mediasi. Baron & Kenney (1986) menyarankan suatu hubungan variable dengan mediator sebagai berikut :

X  $\longrightarrow$  Y ( Total Effect)



**Gambar 3.6 Hubungan Variabel dengan Mediator**

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variable independen (X) ke variable dependen (Y) melalui variable mediasi (M). Pengaruh tidak langsung (X) ke (Y) melalui (M) dihitung dengan cara mengalihkan jalur  $X \longrightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \longrightarrow Y$  (b) atau **ab**, jadi koefisien **ab = (c-c')**, c merupakan pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan **c'** merupakan koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M .

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kepahiang**

###### **1. Sejarah Singkat Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Kepahiang**

Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Kepahiang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Kepahiang Nomor 50 Tahun 2018 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Kepahiang, di mana Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKKAD) berubah nomenklatur menjadi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Badan Keuangan Daerah

Maksud dari perubahan OPD tersebut adalah untuk efisiensi dan efektivitas birokrasi pelayanan publik dan kemudahan penanganan pendapatan, keuangan dan asset daerah Kabupaten Kepahiang, serta dalam pengertiannya bahwa semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa barang yang dapat dijadikan milik negara Berkaitan dengan hal tersebut, pelaksanaan hak dan kewajiban perlu dikelola secara tertib, tant pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggungjawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutun (Renstra BKD Kab. Kepahiang, 2021)

Dalam melaksanakan kewenangan dan kebijakan Pemerintah Daerah sebagai daerah otonom, BKD Kabupaten Kepahiang bertugas: (1) Melaksanakan

kewenangan otonomi daerah dalam BKD Kabupaten Kepahiang dan (2) Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang keuangan daerah dalam Kabupaten Kepahiang

Guna menyelenggarakan tugasnya sebagaimana dimaksud di atas, BKD Kabupaten Kepahiang mempunyai fungsi:

- a) Perumusan dan penetapan kebijakan teknis di bidang keuangan daerah,
- b) Pengumpulan dan pengelolaan data penyusunan rencana dan program keuangan daerah;
- c) Penyimpan perumusan kebijakan pelaksanaan tugas di Sekretariat pada bidang bidang pada BKD,
- d) Pengambilan dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan tugas di Sekretariat dan bidang-bidang pada BKD,
- e) Pengkoordinasian pada instansi terkait dalam hal rencana dan program kerja BKD,
- f) Pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, hukum, ketatausahaan, rumah tangga dan hubungan instansi terkait serta hubungan masyarakat,
- g) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang BKD;
- h) Pembinaan dan pelayanan di bidang BKD.

## **2. Visi dan Misi BKD Kabupaten Kepahiang**

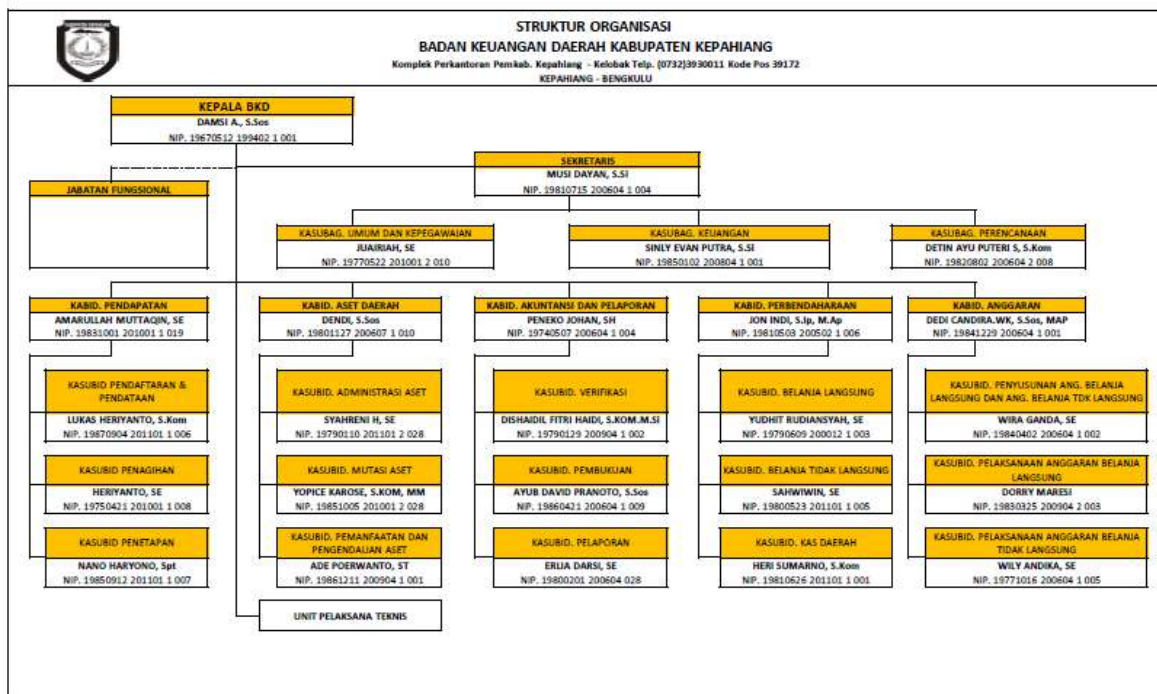
Sejalan dengan visi dan misi Kabupaten Kepahiang, maka BKD Kabupaten Kepahiang memiliki visi "Terwujudnya Pelayanan dalam Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Barang Milik Daerah yang Berkualitas, Profesional dan Akuntabel".

Guna mewujudkan visi tersebut, maka misi yang dijalankan antara lain:

- 1) Mewujudkan pelayanan pengelolaan keuangan dan asset daerah yang akuntabel dan sesuai peraturan yang berlaku.
- 2) Meningkatkan sumber daya aparatur yang berintegritas dan professional.
- 3) Meningkatkan pendapatan dengan intensifikasi dan ekstensifikasi sumber sumber pendapatan.

### 3. Struktur Organisasi BKD Kabupaten Kepahiang

Di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BKD Kabupaten Kepahiang memiliki struktur organisasi sebagai pedoman kerja dan jenjang pendelegasian wewenang, agar dapat berjalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian/bidang yang ada. Struktur Organisasi BKD Kabupaten Kepahiang seperti terlihat pada Gambar 4.1 berikut.



#### 4.1.2 Deskripsi Penyebaran Kuesioner

Sampel merupakan pegawai di lingkungan Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Kepahiang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden-responden tersebut. Pelaksanaan penyebaran kuesioner selama satu bulan, yakni di Bulan November 2021.

Tabel 4.1  
Deskripsi Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Kuesioner Disebar	Persentase (%)	Respon Rate
1	Kuesioner disebar	89	100	100
2	Kuesioner kembali	89	100	
3	Kesioner layak analisis	89	100	

Sumber: Hasil penelitian 2021

Pada pelaksanaan penyebaran kuesioner, jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 89 orang. Dari total 89 eksemplar kuesioner yang disebar tersebut, seluruhnya kembali dengan baik. Dari hasil pemeriksaan kuesioner yang kembali, tidak ditemukan kuesioner rusak atau tidak lengkap. Seluruh kuesioner diisi secara lengkap oleh responden dan layak analisis. Dari data tersebut diketahui bahwa *respon rate* terhadap kuesioner adalah 100 persen dan sangat representative digunakan dalam penelitian.

#### 4.1.3 Deskripsi Responden

Berdasarkan isian pada identitas atau karakteristik demografi responden, selanjutnya diketahui jumlah responden berdasarkan kelompok umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan terakhir responden. Tabel 4.2 merangkum karakteristik demografi responden tersebut.



Tabel 4.2  
**Karakteristik Demografi Responden**

Karakteristik Demografi	Jumlah	Persentase (%)
<b><u>Umur</u></b>		
< 25 Tahun	6	7,20
25 – 30 Tahun	10	11,36
31 – 35 Tahun	19	21,88
> 35 Tahun	53	59,56
<b>Jumlah Responden</b>	<b>89</b>	<b>100</b>
<b><u>Jenis Kelamin</u></b>		
Laki-laki	52	58,73
Perempuan	37	41,27
<b>Jumlah Responden</b>	<b>89</b>	<b>100</b>
<b><u>Pendidikan Terakhir</u></b>		
SMA	16	17,45
Diploma (DIII)	9	9,70
Sarjana (S1)	53	60,11
Pascasarjana (S2)	11	12,74
<b>Jumlah Responden</b>	<b>89</b>	<b>100</b>
<b><u>Masa Kerja</u></b>		
< 5 Tahun	10	10,80
5 – 10 Tahun	26	29,64
11- 15 Tahun	27	29,92
> 15 Tahun	26	29,64
<b>Jumlah Responden</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (diolah)

Dari Tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan mayoritas responden berusia di atas 35 tahun (59,56%). Urutan kedua adalah responden dengan usia 31-35 tahun (21,88%), disusul responden dengan usia di atas 25-30 tahun (11,36%). Melihat usia responden tersebut, responden penelitian telah berusia dewasa dan

membuat pegawai memiliki periode kematangan pekerjaan yang dilakukan. Dengan kondisi ini, diharapkan para pegawai dapat menunjukkan kinerja tinggi dalam pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepahiang. Selain itu, tingkat usaha yang relatif dewasa, membuat pegawai mampu mengambil keputusan yang tepat terkait dengan persepsi dan perilakunya mengenai kondisi tempat kerja. Hal ini tentu saja mendorong pegawai untuk berkomitmen yang tinggi.

Mayoritas pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepahiang adalah laki-laki. Proporsi perbandingan jenis kelamin dari total 89 orang responden tersebut, terdiri 58,73% laki-laki dan 41,27% adalah perempuan. Persentase ini merujuk pada rekrutmen pegawai, bahwa pelamar didominasi oleh kelompok laki-laki. Dalam rekrutmen pegawai, tidak ada pemberlakuan perbedaan jenis kelamin dalam penerimaan pegawai, begitu pula pada penempatan dan pelaksanaan pekerjaan. Penempatan pegawai sudah didasarkan pada analisis jabatan (anjab), sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan bidang dan keahliannya. Hal ini tentu saja akan berdampak pada pencapaian kinerja sesuai yang ditentukan.

Hasil kuesioner berikutnya menunjukkan data tentang tingkat pendidikan responden. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana (60,11 persen). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepahiang telah memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Maka, diasumsikan bahwa pegawai memahami langkah-langkah dalam pekerjaan teknis maupun non-teknis pekerjaan untuk memberikan program kerja di instansi atau dinas mereka ditempatkan. Dikaitkan dengan variabel riset, tingkat pendidikan akan membantu pegawai dalam mengatasi berbagai masalah

pekerjaan, karena biasanya semakin tinggi pendidikan akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mempelajari dan menyelesaikan pekerjaan.

Dilihat dari masa kerja responden, mayoritas responden telah memiliki masa kerja yang relatif lama, yaitu antara 11-15 tahun sebanyak 29,92 persen, masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 29,64% dan masa kerja di atas 15 tahun yaitu sebanyak 29,64 persen serta sisanya adalah responden yang telah memiliki masa kerja di bawah 5 tahun. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepahiang telah berpengalaman dalam bidang tugasnya. Semakin berpengalaman pegawai dalam bidang tugasnya, maka pegawai dapat mengerti dengan baik seluk-beluk pekerjaannya, sehingga mendorong pencapaian kinerja yang tinggi.

#### **4.1.4 Deskripsi Data Penelitian**

Variabel pada penelitian ini adalah *work family conflict*, *burnout*, komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing*. Pada subbab ini dideskripsikan jawaban responden terhadap keempat variabel tersebut. Berikut ini disajikan persepsi responden terhadap item-item pada masing-masing variabel penelitian.

##### **1. Deskripsi Variabel *Work Family Conflict***

Variabel *work family conflict* diukur dengan 3 dimensi yang dirinci ke dalam 12 indikator. Responden penelitian memberikan jawaban terhadap ke-12 indikator tersebut menggunakan skala likert, nilai 1-5. Berikut ini dirangkum jawaban responden terhadap variabel *work family conflict*.

Tabel 4.3  
Jawaban Responden terhadap Variabel *Work Family Conflict*

No	Dimensi dan Indikator	Jawaban					Rata-rata	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
<b><i>Time-Based Conflict</i></b>								
1	Banyaknya waktu dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan	0	4	12	6	67	4,53	Sangat Tinggi
2	Banyaknya waktu dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan keluarga	0	0	4	2	83	4,89	Sangat Tinggi
3	Mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan pekerjaan	0	0	10	13	66	4,63	Sangat Tinggi
4	Mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan keluarga	0	4	10	8	67	4,55	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,65</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b><i>Strain-Based Conflict</i></b>								
1	Banyaknya tekanan timbul dalam melakukan peran pekerjaan	0	6	8	9	66	4,52	Sangat Tinggi
2	Banyaknya tekanan timbul dalam melakukan peran keluarga	0	1	10	8	70	4,65	Sangat Tinggi
3	Mengalami kesulitan memenuhi peran pekerjaan	0	0	9	13	67	4,65	Sangat Tinggi
4	Mengalami kesulitan memenuhi peran keluarga	0	0	7	20	62	4,62	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,61</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b><i>Behavioral-Based Conflict</i></b>								
1	Adanya perilaku khusus yang dibutuhkan dalam memehuni peran dalam pekerjaan	0	0	10	14	64	4,62	Sangat Tinggi
2	Adanya perilaku khusus yang dibutuhkan dalam memehuni peran dalam pekerjaan keluarga	0	4	10	99	66	4,54	Sangat Tinggi
3	Mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran pekerjaan	0	6	8	9	66	4,52	Sangat Tinggi
4	Mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan peran dalam keluarga	0	4	12	7	66	4,52	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,55</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Rata-rata Total</b>							<b>4,60</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Keterangan:

1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Cukup

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Sumber: Hasil penelitian 2021, diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel *work family conflict* sebesar 4,64. Nilai rata-rata jawaban responden tersebut berada pada kategori sangat tinggi, karena berada pada interval jawaban 4,21-5,00. Hasil ini memberikan gambaran bahwa rata-rata pegawai BKD mengalami konflik keluarga yang dapat mempengaruhi perilaku kerjanya.

## 2. Deskripsi Variabel *Burnout*

Variabel *burnout* diukur dengan 3 dimensi yang dirinci ke dalam 11 indikator. Berikut ini dirangkum jawaban responden terhadap variabel *burnout*.

Tabel 4.4  
Jawaban Responden terhadap Variabel *Burnout*

No	Dimensi dan Indikator	Jawaban					Rata-rata	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
<b><i>Emotional Exhausted</i></b>								
1	Kurang terlibat dengan orang lain	0	0	6	16	67	4,69	Sangat Tinggi
2	Kurang responsif terhadap kebutuhan orang lain	0	0	10	15	64	4,61	Sangat Tinggi
3	Kurang responsif pada penerima layanan	0	2	12	12	63	4,53	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,61</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b><i>Depersonalization</i></b>								
1	Bersikap negative	0	9	6	27	47	4,26	Sangat Tinggi
2	Bersikap kasar	0	11	8	30	40	4,11	Tinggi
3	Bersikap menjaga jarak dengan orang lain	4	10	7	27	41	4,02	Tinggi
4	Bersikap menarik diri dan tidak peduli dengan sekitarnya	0	9	8	10	62	4,40	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,19</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b><i>Behavioral-Based Conflict</i></b>								
1	Bersikap tidak ramah saat melayani	0	5	10	24	50	4,34	Sangat Tinggi
2	Kurang peduli pada orang lain	0	6	10	33	40	3,20	Tinggi
3	Rasa empati berkurang	0	4	15	21	49	4,29	Sangat Tinggi
4	Merasa aktivitas yang dilakukan tidak berguna	0	3	16	17	53	4,35	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,29</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-rata Total</b>							<b>4,36</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Keterangan:*

1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Cukup

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

*Sumber:* Hasil penelitian 2021, diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel *burnout* sebesar 4,36. Nilai rata-rata jawaban responden tersebut berada pada kategori sangat tinggi, dan berada pada interval 4,21-5,00. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai kantor BKD Kabupaten Kepahiang memiliki tingkat kelelahan fisik yang tinggi. Hal ini terjadi karena pembagian tugas yang ada pada Dinas belum sepenuhnya terdistribusi secara merata kepada tiap-tiap personil pegawai. Hal ini dikarenakan BKD Kabupaten Kepahiang saat ini masih memiliki keterbatasan jumlah personil, sehingga distribusi pekerjaan belum merata dengan baik.

### **3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional**

Variabel komitmen organisasional diukur dengan 3 dimensi yang dirinci ke dalam 18 indikator. Berikut ini dirangkum jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasional.

Tabel 4.5  
Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasional

No	Dimensi dan Indikator	Jawaban					Rata-rata	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
<b>Affective Commitment</b>								
1	Keterlibatan dalam organisasi yang tinggi	0	9	10	11	59	4,35	Sangat Tinggi
2	Keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri	0	6	8	8	67	4,53	Sangat Tinggi
3	Mengidentifikasi kebutuhan dalam organisasi karena keinginan sendiri	0	10	6	12	61	4,39	Sangat Tinggi
4	Merasa memiliki organisasi	0	4	10	16	59	4,46	Sangat Tinggi
5	Merasa terikat secara emosional	0	4	8	18	59	4,48	Sangat Tinggi
6	Merasa bagian dari organisasi	2	43	4	15	25	3,20	Cukup
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,23</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Continuance Commitment</b>								
1	Berkomitmen didasarkan akan kebutuhan rasional	0	24	4	15	46	3,93	Tinggi
2	Tidak menghiraukan dasar untung dan rugi	2	12	10	7	58	4,20	Tinggi
3	Siap berkorban untuk kepentingan organisasi	0	0	0	6	83	4,93	Sangat Tinggi
4	Butuh berada pada organisasi	0	3	8	8	70	4,63	Sangat Tinggi
5	Merasa terganggu pada organisasi	0	18	8	18	45	4,01	Tinggi
6	Tetap memilih berada pada organisasi	0	8	24	11	46	4,07	Tinggi
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,29</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Normative Commitment</b>								
1	Keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi	0	0	2	14	73	4,80	Sangat Tinggi
2	Adanya loyalitas terhadap organisasi	0	0	0	9	80	4,90	Sangat Tinggi
3	Kewajiban tetap berada pada organisasi	0	0	14	11	64	4,56	Sangat Tinggi
4	Kewajiban secara moral berada pada organisasi	0	5	12	19	53	4,35	Sangat Tinggi
5	Memiliki kesetiaan yang tinggi	4	3	10	15	57	4,33	Sangat Tinggi
6	Kewajiban terhadap anggota organisasi lain	0	0	0	12	77	4,87	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,63</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Rata-rata Total</b>							<b>4,38</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Hasil penelitian 2021, diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 4,38. Nilai rata-rata tersebut pada kategori interval 4,21-5,00. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai BKD Kabupaten Kepahiang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen muncul karena keinginan, artinya komitmen dipandang sebagai suatu

sikap, yakni usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Wujudnya adalah pegawai pada setiap BKD Kabupaten Kepahiang mampu untuk melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan agar roda organisasi di BKD Kabupaten Kepahiang dapat berjalan dengan baik sesuai dengan rencana dan anggaran yang ada. Hal ini sangat penting karena ikatan emosional yang tinggi tersebut akan mendorong pegawai melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan melakukan pembelaan terhadap organisasinya.

#### 4. Deskripsi Variabel *Cyberloafing*

Variabel *cyberloafing* diukur dengan 2 dimensi yang dirinci ke dalam 6 indikator. Berikut ini dirangkum jawaban responden terhadap variabel *cyberloafing*.

Tabel 4.6  
Jawaban Responden terhadap Variabel *Cyberloafing*

No	Dimensi dan Indikator	Jawaban					Rata-rata	Keterangan
		ST	TS	CS	S	SS		
<b>Browsing</b>								
1	Penggunaan internet milik organisasi untuk aktifitas <i>browsing</i> yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	0	0	6	31	52	4,22	Sangat Tinggi
2	Penggunaan internet milik organisasi untuk mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	0	9	14	16	50	4,29	Sangat Tinggi
3	Penggunaan internet milik organisasi untuk mengunduh musik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	0	0	15	21	53	4,57	Sangat Tinggi
4	Penggunaan internet milik organisasi untuk mencari berita yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	0	2	11	33	38	3,99	Tinggi
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,27</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Emailing</b>								
1	Penggunaan internet milik organisasi untuk mengirim email pribadi	0	0	5	45	39	4,57	Sangat Tinggi
2	Penggunaan internet milik organisasi untuk menerima email pribadi	0	0	4	27	58	4,74	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Dimensi</b>							<b>4,65</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Rata-rata Total</b>							<b>4,46</b>	<b>Sangat Tinggi</b>



*Keterangan:*

1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Cukup

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

*Sumber:* Hasil penelitian 2021, diolah

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel *cyberloafing* sebesar 4,46. Nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sangat tinggi. *Cyberloafing* merupakan perilaku yang dilakukan secara sengaja oleh pegawai untuk menggunakan internet selama jam kerja. Mengakses internet yang tidak berhubungan dengan tugas atau pekerjaan dapat menurunkan produktivitas kerja dan berdampak tidak baik pada organisasi. Pegawai terlibat perilaku penggunaan internet yang bersifat berbahaya karena telah melanggar norma instansi dan berpotensi illegal, seperti judi online, mengelola situs milik pribadi, membuka situs pornografi serta mendownload musik dan film secara illegal. Oleh karena itu, jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang tidak baik bagi organisasi maupun tempat bekerja.

#### **4.1.5 Hasil Analisis Data**

Model analisis *multivariate* yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi pemediasi (*Mediate Regression Analysis/MRA*). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work family conflict* dan *burnout*, variabel pemediasi adalah komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku *cyberloafing*. Hasil analisis data tersebut sebagai dirangkum pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7  
**Hasil Analisis Regresi**

<b>Model 1 : X1 dan X2 -&gt; Y</b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.792	1.661		4.692	.000
	X1	.207	.038	.496	5.496	.000
	X2	.150	.039	.351	3.889	.000
F Hitung : 63.953						
Sig : 0.000						
Adjusted R Square : 0..598						

<b>Model 2 : X1 dan X2 -&gt; Z</b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.847	4.354		4.558	.000
	X1	-.284	.099	-.219	-2.872	.005
	X2	-.910	.101	-.685	-8.988	.000
F Hitung : 107.179						
Sig : 0.000						
Adjusted R Square : 0.714						

<b>Model 3 : Z -&gt; Y</b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.668	1.968		4.404	.000
	Z	-.224	.025	-.697	-9.072	.000
F Hitung : 82.302						
Sig : 0.000						
Adjusted R Square : 0.486						

*Keterangan:*

*Tahap 1 : X1 dan X2 -> M*

*Tahap 2 : X1 dan X2 -> Y*

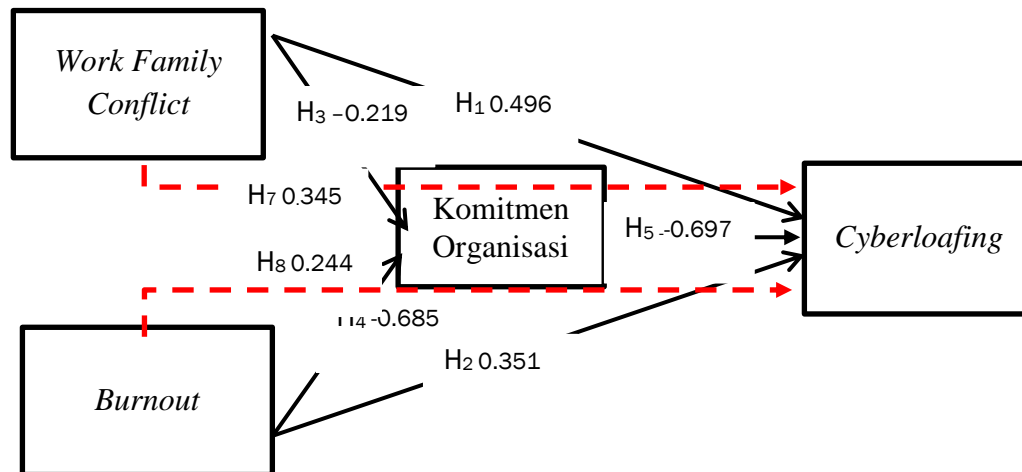
*Tahap 3 : Z -> Y*

*\*) Signifikan di Level 5%*

*Sumber: Data penelitian 2021 (diolah)*

#### 4.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memberikan bukti apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian dipaparkan pada uraian berikut ini



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Analisis**

Keterangan:

- : Pengaruh Langsung
- - - → : Peran Mediasi

#### 4.1.4 Ringkasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian pada pegawai Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah yang berdasarkan kerangka analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing dengan nilai koefisien sebesar 0,496
- 2) *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. dengan nilai koefisien sebesar 0,351

- 3) *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahing dengan nilai koefisien sebesar -0,296
- 4) *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahing dengan nilai koefisien sebesar -0,685.
- 5) Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing dengan nilai koefisien sebesar -0,697
- 6) Komitmen organisasional pegawai memiliki peran mediasi *work family conflict* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing pengaruh secara tidak langsung sebesar 0.345.
- 7) Komitmen organisasional pegawai memiliki peran mediasi *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing pengaruh secara tidak langsung sebesar 0.244. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran komitmen organisasional yang tinggi pegawai akan membuat pengaruh *Burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* akan semakin berkurang (menurun), dari 0.351 menjadi 0.244. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *Burnout* melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *cyberloafing*.

Penelitian ini dilakukan secara *partial mediation* atau mediasi sebagian. Menurut Suliyanto (2011) variabel mediasi dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*) jika setelah memasukkan variabel mediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen tadinya signifikan (sebelum memasukkan

variabel mediasi) menjadi tetap signifikan setelah memasukkan variabel mediasi kedalam model persamaan regresi. Mediasi parsial mengisyaratkan bahwa tidak hanya ada hubungan yang signifikan antara mediator dan variabel dependen tetapi juga beberapa hubungan langsung antara variabel independen dan dependen.

#### 4.1.6.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan di tiap tahapan analisis MRA pada tiap model. Penjelasan hasil pengujian hipotesis penelitian dijelaskan berikut ini.

##### 1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Cyberloafing*

Nilai t-hitung variabel *work family conflict* sebesar 5.496 dengan probabilitas (*p-value*) sebesar 0,000. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi: *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahiang dapat Ha **diterima**.

##### 2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh *Burnout* terhadap *Cyberloafing*

Nilai t-hitung variabel *burnout* sebesar 3.889 dengan probabilitas (*p-value*) sebesar 0,000. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi: *Burnout* berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahiang dapat Ha **diterima**.

### **3. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi**

Pada Tabel 4.7 juga diketahui bahwa nilai t-hitung variabel *work family conflict* sebesar -2.872 dengan probabilitas (*p-value*) sebesar 0,005. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value*  $0,005 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi: *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahing dapat Ha **diterima**.

### **4. Pengujian Hipotesis 4: Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi**

Nilai t-hitung variabel *burnout* sebesar -8.988 dengan probabilitas (*p-value*) sebesar 0,000. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahing dapat Ha **diterima**.

### **5. Pengujian Hipotesis 5: Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Cyberloafing***

Pada Model 3, nilai t-hitung variabel komitmen organisasional sebesar -9.072 dengan probabilitas (*p-value*) sebesar 0,000. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ .

Jadi, dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahiang dapat Ha **diterima**.

#### **6. Pengujian Hipotesis 6: Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil perhitungan di dapatkan pengaruh secara langsung sebesar 0.496 kemudian untuk pengaruh secara tidak langsung sebesar 0.345. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran komitmen organisasional yang tinggi pegawai akan membuat pengaruh *work family conflict* terhadap perilaku *cyberloafing* akan semakin berkurang (menurun), dari 0.496 menjadi 0,345. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *work family conflict* melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *cyberloafing*. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi: Komitmen organisasional memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahiang dapat Ha **diterima**.

#### **7. Pengujian Hipotesis 7: Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh *Burnout* terhadap *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil perhitungan di dapatkan pengaruh secara langsung sebesar 0.351 kemudian untuk pengaruh secara tidak langsung sebesar 0.244. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran komitmen organisasional yang tinggi pegawai akan membuat pengaruh *Burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* akan semakin berkurang (menurun), dari 0.351 menjadi 0.244. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *Burnout* melalui komitmen organisasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap *cyberloafing*. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi: Komitmen organisasional memediasi pengaruh *Burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahiang dapat Ha **diterima**.

## 4.2 Pembahasan

Uraian pemaparan pembahasan berikut ini menjelaskan hasil pengujian hipotesis didukung dengan penjelasan teori dan penelitian terdahulu.

### 4.2.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work family conflict* pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Jika dilihat dari koefisiennya, dapat diketahui bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami pegawai, maka perilaku *cyberloafing* akan semakin tinggi.

Sejalan dengan pemaparan sebelumnya, bahwa *work-family conflict* adalah faktor negatif yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Faktor negatif cenderung akan memberikan efek negatif pada perilaku positif. Sebaliknya, factor negatif akan memberikan efek positif pada perilaku negatif. *Work-family conflict* adalah kondisi ketidaksesuaian antara tanggungjawab pekerjaan dengan tanggungjawab dalam rumah tangga. Keadaan ini tentu saja akan menurunkan produktivitas, komitmen dan perilaku positif lainnya (Choi dan Kim, 2012).

*Cyberloafing* merupakan perilaku yang menyimpang pada pegawai dalam tempat kerja yang mengakses internet dan email selama jam kerja yang tidak



berhubungan sama sekali dengan tugas atau pekerjaan (Lim & Chen, 2012). *Cyberloafing* merupakan kegiatan pemborosan waktu di tempat kerja oleh karyawan yang menggunakan fasilitas internet pada saat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (Blanchard & Henle 2008).

Jika dikaitkan antara *cyberloafing* dengan *work-family conflict*, dapat dijelaskan bahwa individu yang mengalami *work-family conflict* yang tinggi, tentu saja tidak akan memiliki fokus dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Bahkan untuk menghibur dirinya sendiri dengan perilaku negatif di tempat kerja, seperti halnya perilaku *cyberloafing* (Anugrah & Margaretha, 2013). Bahkan lebih parah lagi, seseorang yang mengalami *work-family conflict* yang tinggi akan berperilaku negatif seperti minum alkohol, merokok berlebihan dan perilaku negatif lainnya (Pasewark & Viator, 2006).

Terkait dengan *work-family conflict* Penelitian Kusumawati and Franksiska (2016) menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara langsung terhadap *cyberloafing*. Sedangkan penelitian Hardiani (2020) menemukan *Work family conflict* berpengaruh signifikan pada *cyberloafing*.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa *work-family conflict* merupakan factor negatif yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* yang juga factor negatif. *Work-family conflict* yang tinggi akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja.

#### **4.2.2 Pengaruh *Burnout* terhadap *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *burnout* pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Jika dilihat dari koefisiennya, dapat

diketahui bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami pegawai, maka perilaku *cyberloafing* akan semakin tinggi.

Teori yang menjelaskan pengaruh *burnout* terhadap *cyberloafing* adalah teori peran. Hal ini dikarenakan *burnout* disebabkan karena terjadi tekanan pada individu, baik dari pekerjaan maupun keluarga. *Burnout* merupakan bentuk stress yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan (Kartono & Hilmiana, 2018).

Penelitian Lambert *et al.*, (2015) menemukan *bornout* berdampak positif bagi staf dan lembaga dan Penelitian Hardiani (2020) *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Selanjutnya, Wicaksono (2006) menjelaskan bahwa *Job burnout* berpengaruh positif pada *cyberloafing activities* dan *cyberloafing behavior*.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa *burnout* merupakan factor negatif yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* yang juga factor negatif. *Burnout* yang tinggi akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja.

#### **4.2.3 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *burnout* yang dialami pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku komitmen organisasional pegawai. Jika dilihat dari koefisiennya, dapat diketahui bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami pegawai, maka terjadi penurunan pada komitmen organisasionalnya.

Teori peran (*role theory*) menjelaskan peran individu di dalam kelompok, organisasi atau suatu komunitas. Peran adalah posisi, ataupun status seseorang dalam organisasi maupun masyarakat yang mencerminkan kewajiban dan hak individu (Ahmad & Taylor, 2009). Apabila peran tidak sesuai dengan harapan, maka dapat menimbulkan konflik peran, untuk mencapai harapan tersebut maka seorang individu akan melakukan suatu cara tertentu untuk mencapai tujuannya.

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) sebagai bagian dari jenis konflik peran merupakan ketidaksesuaian antara tanggungjawab pekerjaan dengan tanggungjawab di dalam rumah tangga. *Work-family conflict* dialami oleh individu yang bekerja dan sudah berkeluarga. Pasewark dan Viator (2006) menjelaskan bahwa individu yang bekerja di kantor, akan menghabiskan waktu lebih kurang 10 jam sehari, dan memaksa mereka untuk mengorbankan waktu untuk keluarganya. Bahkan, tidak jarang individu mengorbankan waktu luang untuk keluarga guna menyelesaikan pekerjaan kantor yang dibawanya pulang ke rumah sebagai wujud dari komitmen pada pekerjaan dan organisasi. Kondisi ini lama-kelamaan dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan tanggungjawab atas keluarga mereka (*work-family conflict*) (Karatepe, 2013).

*Work-family conflict* merupakan faktor negative yang dapat mempengaruhi perilaku individu dalam pekerjaan seperti halnya komitmen organisasionalnya. Cordes dan Dougherty (1993) menyatakan bahwa individu yang gagal dalam mengelola *work-family conflict* akan menurunkan komitmennya pada organisasi. Hal ini dikarenakan individu merasa kelelahan yang berkepanjangan.

Terkait dengan pengaruh *work-family conflict* dan komitmen organisasional individu/pegawai/karyawan, penelitian Sihaloho dan Handayani (2018) menemukan bahwa secara parsial *work-to-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu, penelitian Hernita (2020) menemukan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Komitmen organisasional.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa *work-family conflict* merupakan factor negatif yang dapat mempengaruhi perilaku individu. *Work-family conflict* yang tinggi akan menurunkan komitmen individu pada organisasi tempat kerjanya.

#### **4.2.4 Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *burnout* yang dialami pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku komitmen organisasional pegawai. Jika dilihat dari koefisiennya, dapat diketahui bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami pegawai, maka terjadi penurunan pada komitmen organisasionalnya.

Teori peran menjelaskan bahwa *burnout* disebabkan oleh adanya tekanan dari peran. Ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami *burnout*/stres, depresi, merasa tidak puas, komitmen kerja yang menurun dan kinerja mereka akan kurang efektif. Dengan kata lain, komitmen kerja seseorang menurun jika terjadi *burnout* dalam pekerjaan sebagai dampak dari konflik peran (Ahmad & Taylor, 2009). Menurut Moorhead dan Griffin (2013)

bahwa konflik peran dapat mempengaruhi kelelahan (*burnout*) yang berakibat pada perubahan perilaku individu dalam organisasi dan pekerjaannya.

Terkait dengan pengaruh *burnout* dan komitmen organisasional individu/pegawai/karyawan, penelitian Wirajaya & Supartha, (2016) mendapati bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Burnout* merupakan bentuk stress yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan (Kartono & Hilmiana, 2018).

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa *burnout* merupakan factor negatif yang dapat mempengaruhi perilaku individu. *Burnout* yang tinggi akan menurunkan komitmen individu pada organisasi tempat kerjanya.

#### **4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasional pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Jika dilihat dari koefisiennya, dapat diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pegawai, maka perilaku *cyberloafing* akan semakin rendah.

Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) dapat didefinisikan sebagai kluster perasaan, keyakinan dan kecenderungan perilaku yang relatif stabil. Artinya, jika sikap terbentuk individu cenderung bertahan, oleh karena itu merubah sikap membutuhkan usaha yang cukup berarti (Zhang, 2011). Jika dikaitkan dengan perilaku organisasi, berarti sikap yang dinilai adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap kerja merujuk pada perasaan-perasaan, keyakinan-keyakinan

dan kecenderungan perilaku yang sedang dirasakan seseorang pada berbagai aspek pekerjaannya (Luthans, 2011). Sikap seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja dirujuk sebagai komitmen organisasional, yaitu sejauhmana seorang individu mengidentifikasi diri dan terlibat dengan organisasinya (Gibson *et al.* 2010).

Seseorang yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi tentu saja akan berkomitmen tinggi pula pada tugas dan tanggungjawabnya. Jika itu dikaitkan dengan hasil kerja, maka relasi antara komitmen organisasional dan hasil kerja adalah positif (Ticoalu, 2013). Sementara itu, jika dikaitkan dengan perilaku menyimpang seperti halnya *cyberloafing*, maka komitmen organisasional yang tinggi akan berpengaruh negatif, yang berarti komitmen tinggi akan menurunkan perilaku *cyberloafing*.

Terkait dengan pengaruh komitmen organisasional dan perilaku *cyberloafing*, penelitian Sihalo dan Handayani (2018) menemukan bahwa secara komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing*. Begitupula dengan penelitian Hernita (2020) yang juga memberi bukti bahwa komitmen organisasional berdampak pada penurunan perilaku menyimpang.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasional merupakan faktor positif yang dapat mempengaruhi perilaku individu. *Cyberloafing* adalah perilaku menyimpang, yakni perilaku yang melakukan aktivitas penggunaan internet yang tidak terkait tugas-tugasnya pada saat jam kerja.

#### **4.2.6 Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa komitmen organisasional memiliki peran mediasi pada pengaruh *work family conflict* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai BKD Kabupaten Kepahiang. Peran mediasi yang terjadi adalah *partially mediation*, di mana hubungan langsung variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) tetap signifikan walaupun tanpa variabel Z (mediasi). Pada penelitian ini, pengaruh variabel *work family conflict* terhadap variabel *cyberloafing* adalah signifikan.

Menurut Van Doorn (2011) menyebutkan tiga faktor yang memengaruhi *cyberloafing* yaitu organisasi, pekerjaan, dan kepribadian. Selain Ozler (2012) juga mengatakan adanya tiga faktor yang memengaruhi *cyberloafing* yaitu organisasi, individu, dan situasional. Faktor organisasi dan kepribadian individu menjadi faktor yang menentukan munculnya perilaku *cyberloafing*. Menurut Lim dan Chen (2012) *Cyberloafing* merupakan penyimpangan kerja mengacu pada perilaku sukarela yang signifikan melanggar norma-norma organisasi, dan dengan demikian, mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya.

*Work-family conflict* merupakan kondisi konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dapat mempengaruhi perilaku individu di dalam organisasi. Moorhead dan Griffin (2013) menjelaskan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu kondisi konflik yang ditimbulkan oleh peran yang termasuk ke dalam kelompok *stressor* kehidupan. Seseorang yang mengalami *work-family conflict* akan cenderung berperilaku negatif pada tugas dan tanggungjawabnya, seperti

kurang bersemangat bekerja, tidak efektif dan kurang fokus pada pekerjaannya, bahkan akan melakukan kegiatan-kegiatan tidak produktif (Ozler (2012)).

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasional faktor penghubung antara *work-family conflict* dengan perilaku *cyberloafing*. Artinya, *work-family conflict* yang tinggi, akan mendorong meningkatnya perilaku *cyberloafing* sebagai akibat dari komitmen organisasional individu yang menurun.

#### **4.2.7 Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh *Burnout* terhadap *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa komitmen organisasional memiliki peran mediasi pada pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai BKD Kabupaten Kepahiang. Peran mediasi yang terjadi adalah *partially mediation*, di mana hubungan langsung variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) tetap signifikan walaupun tanpa variabel Z (mediasi). Pada penelitian ini, pengaruh variabel *burnout* terhadap variabel *cyberloafing* adalah signifikan.

Moorhead dan Griffin (2013) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan salah satu kondisi tekanan yang ditimbulkan oleh kelompok *stressor* organisasi dan *stressor* kehidupan. Seseorang yang mengalami *burnout* akan cenderung berperilaku negatif pada tugas dan tanggungjawabnya, seperti kurang bersemangat bekerja, tidak efektif dan kurang fokus pada pekerjaannya, bahkan akan melakukan kegiatan-kegiatan tidak produktif (Ozler (2012)).

Penelitian Lambert *et al.*, (2015) menemukan *bornout* berdampak negatif bagi staf dan lembaga dan Penelitian Hardiani (2020) *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Sementara itu, Wicaksono (2006) menjelaskan



bahwa *burnout* berpengaruh positif pada *cyberloafing activities* dan *cyberloafing behavior*.

Dari uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasional faktor penghubung antara *burnout* dengan perilaku *cyberloafing*. Artinya, *burnout* yang tinggi, akan mendorong meningkatnya perilaku *cyberloafing* sebagai akibat dari komitmen organisasional individu yang menurun.

### 4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Argumen teoritis yang diajukan dari implikasi penelitian adalah bahwa *work family conflict*, *burnout*, komitmen organisasi secara *partial* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai BKD Kabupaten Kepahiang. Berkenaan dengan hal tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Kepahiang dapat mengurangi *cyberloafing* dengan cara:

- 1) Pada *work family conflict*, baiknya masalah yang ada di rumah jangan dibawa ke kantor karena itu akan berdampak terhadap pekerjaan salah satunya proses pekerjaan tersebut tidak fokus dan tidak mengerjakan apa yang ingin dikerjakan. Selain itu, pimpinan juga dapat memberi arahan agar mengoptimalkan waktu kerja untuk kerja dan waktu istirahat untuk istirahat bersama keluarga di rumah dan lain-lain
- 2) *Burnout* baiknya dari sisi pegawai jangan terlalu dipaksakan pekerjaannya, saat ada kendala dalam bekerja pegawai jangan memikir sendiri akan tetapi dapat berkonsultasi dengan pimpinan. Pegawai juga dapat bergaul dengan orang-orang yang positif dan berfikir agar dapat mempunyai efek terhadap pegawai itu juga.

- 3) Pada komitmen organisasi baiknya dari instansi dapat mengundang motivator untuk memotivasi para pegawai agar dapat mendapatkan semangat baru dalam bekerja. Dari sisi pegawai dapat mengambil cuti atau liburan ketika sudah mulai jenuh bekerja.
- 4) Pada perilaku *cyberloafing* jika ingin diturunkan tentunya harus meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, seperti contoh lingkungan kerja yang saling support baik dari atasan maupun rekan kerja. Bentuk dukungan terhadap pegawai bisa berupa materil maupun moril.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hasil ini berarti bahwa jika *work family conflict* semakin tinggi, maka perilaku *cyberloafing* pegawai akan semakin tinggi.
- 2) *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hasil ini berarti bahwa jika *burnout* semakin tinggi, maka perilaku *cyberloafing* pegawai akan semakin tinggi.
- 3) *Work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hasil ini berarti bahwa jika *work family conflict* semakin tinggi, maka komitmen pegawai akan semakin menurun.
- 4) *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hasil ini berarti bahwa jika *Burnout* semakin tinggi, maka komitmen pegawai akan semakin menurun.
- 5) Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hasil ini berarti bahwa jika komitmen organisasional semakin tinggi, maka perilaku *cyberloafing* pegawai akan semakin menurun.

- 6) Komitmen organisasional pegawai memiliki peran mediasi *work family conflict* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Pengaruh secara langsung sebesar 0.496 kemudian untuk pengaruh secara tidak langsung sebesar 0.345. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran komitmen organisasional yang tinggi pegawai akan membuat pengaruh *work family conflict* terhadap perilaku *cyberloafing* akan semakin berkurang (menurun), dari 0.496 menjadi 0,345. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *work family conflict* melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *cyberloafing*.
- 7) Komitmen organisasional pegawai memiliki peran mediasi *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Pengaruh secara langsung sebesar 0.351 kemudian untuk pengaruh secara tidak langsung sebesar 0.244. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran komitmen organisasional yang tinggi pegawai akan membuat pengaruh *Burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* akan semakin berkurang (menurun), dari 0.351 menjadi 0.244. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *Burnout* melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *cyberloafing*.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah menjadi pertimbangan bagi Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Kepahiang dalam menurunkan perilaku *cyberloafing* pegawai melalui penanganan *work family conflict* dan *burnout* yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Oleh karena itu, saran-saran yang diberikan adalah:

Berdasarkan hasil penelitian maka beberapa saran dari penulis yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work family conflict* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Untuk itu, dari hasil tersebut baiknya masalah yang ada di rumah jangan dibawa ke kantor karena itu akan berdampak terhadap pekerjaan salah satunya proses pekerjaan tersebut tidak fokus dan tidak mengerjakan apa yang ingin dikerjakan. Selain itu, pimpinan juga dapat memberi arahan agar mengoptimalkan waktu kerja untuk kerja dan waktu istirahat untuk istirahat bersama keluarga di rumah dan lain-lain
2. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara *Burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Untuk itu, dari hasil tersebut baiknya dari instansi dapat mengundang motivator untuk memotivasi para pegawai agar dapat mendapatkan semangat baru dalam bekerja. Dari sisi pegawai dapat mengambil cuti atau liburan ketika sudah mulai jenuh bekerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan antara *Work family conflict* terhadap komitmen organisasional pegawai BKD

Kabupaten Kepahing. Hasil ini berarti bahwa jika *work family conflict* semakin tinggi, maka komitmen pegawai akan semakin menurun. Untuk itu, baiknya permasalahan yang ada dirumah jangan dibawa ke kantor sehingga dapat meningkatkan komitmen pegawai. Efek dari komitmen pegawai yang meningkat dapat berdampak positif terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut.

4. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hasil ini berarti bahwa jika *Burnout* semakin tinggi, maka komitmen pegawai akan semakin menurun. Dari kesimpulan tersebut maka baiknya dari sisi pegawai jangan terlalu dipaksakan pekerjaannya, saat ada kendala dalam bekerja pegawai jangan memikirkan sendiri akan tetapi dapat berkonsultasi dengan pimpinan. Pegawai juga dapat bergaul dengan orang – orang yang positif dan berfikir agar dapat mempunyai efek terhadap pegawai itu juga. Dari beberapa cara tersebut akan meningkatkan komitmen pegawai karena pegawai tersebut tidak stress dalam bekerja dan semangat dalam bekerja.
5. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif signifikan Komitmen organisasional terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai BKD Kabupaten Kepahing. Hasil ini berarti bahwa jika komitmen organisasional semakin tinggi, maka perilaku *cyberloafing* pegawai akan semakin menurun. Tentunya dari hasil tersebut untuk memperbaiki proses dalam bekerja harus ditingkatkan terlebih dahulu komitmen organisasional. Komitmen

organisasional dapat ditingkatkan dengan cara membuat pegawai tersebut nyaman dalam bekerja.

6. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *work family conflict* melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *cyberloafing* pada BKD Kabupaten Kepahing. Untuk itu baiknya instansi membuat komitmen pegawai terhadap organisasi meningkat terlebih dahulu agar perilaku *work family conflict* dapat menurun dan tentunya *cyberloafing* menurun juga. Cara – cara untuk meningkatkan komitmen tersebut tentunya dengan membuat sistem kerja yang baik dan nyaman, suasana kerja yang kondusif dan penuh semangat, dan membuat pegawai merasa diperhatikan oleh organisasi.
7. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *Burnout* melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *cyberloafing* pada BKD Kabupaten Kepahing. Untuk itu baiknya instansi membuat komitmen pegawai terhadap organisasi meningkat terlebih dahulu agar perilaku *Burnout* dapat menurun dan tentunya *cyberloafing* menurun juga. Cara – cara untuk meningkatkan komitmen tersebut tentunya dengan membuat sistem kerja yang baik dan nyaman, suasana kerja yang kondusif dan penuh semangat. Selain itu membuat pegawai tidak stress dalam bekerja, olahraga rutin tiap bulan dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (1990). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publishing, Inc: Thousand Oaks, CA.
- Anugrah, A.P., Margaretha, M. (2013). Regulasi Diri Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Yang Dimoderasi Oleh Berbagai Karakteristik Individual Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha. *Seminar Nasional dan Call For Paper*. 28, 4.
- Ardilasari, Noratika, and Firmanto. Ari (2017). Hubungan self control dan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5, 19-39.
- Askew, Kevin, Buckner John E, Meng U. Taing, Alex Ilie, Jeremy A. Bauer, and Michael D. Covert. (2014). Explaining cyberloafing: the role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.
- Bahrin. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan SMA Negeri 3 Meulaboh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 4, No. 1., 32-45.
- Blanchard, Anita L & Henle, A, Christine. (2008). Correlates of Different Form of cyberloafing : The role of norm and external locus of control. *Computers in human behaviour* 24 (2008) 1067 – 1084.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Source of conflict between work and family roles*. The academy of management review, 10, 76-88.
- Hardiani, Wenefrida Ardhian Ayu. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Visi Manajemen Vol (5), (1)*.
- Herdiati, Meilisa Fani. (2014). Pengaruh Stressor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember. *Universitas Jember*.
- Hernita, Nita. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 1 Nomor 2, p-2723-1941*



- Hikmatullah, F. (2016). Hubungan Employee Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Divisi It. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 9 (1).
- Howard, Kingsley, (2018) *The Nature and Conditions of Learning*, New Jersey : PrenticeHall Ings Engliwood Clifts.
- Kartono, & Hilmiana. (2018). Job Burnout : A Mediation Between Emotional Intellegence And Turnover Intention. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 19, No. 2, September 2018, p. 109-121* .
- King, L., King, D., Leskin, G., & Foy, D. (1916). The Los Angeles Symptom Checklist: A self-report measure of posttraumatic stress disorder. *Assessment*, 2, 1–17.
- Kusumawati, Aqsa dan and Franksiska, Rosaly. (2018). Work-family conflict and cyberloafing: the mediating role of work stress. *Diponegoro International Journal of Business. Vol.1, No.2, 2018, pp. 86-93. p-ISSN: 2580-4987; e-ISSN: 2580-4995*. DOI: <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.86-93>.
- La Rose, R., (2010). Social networking: Addictive, compulsive, problematic, or just another media habit. In Z. Papacharissi (Ed.), *A networked self: Identity, community, and culture on social network sites* (pp. 59-81). NY: Routledge.
- Lambert, Eric, G., Barton-Bellessa, Shannon M., dan. Hogan, Nancy L. (2015). The Consequences of Emotional Burnout Among Correctional Staff. *Department of Legal Studies, University of Mississippi, Odom Hall 202, University, MS 38677, USA. sgo.sagepub.com. DOI: 10.1177/2158244015590444*.
- Lim, Vivien K. G dan Chen, Don Jiaqing. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?. *National University of Singapore. Published in Behaviour & Information Technology, Vol. 31, Issue 4, pp. 343-353. http://dx.doi.org/10.1080/01449290903353054*.
- Luthans, Fred.(2008). *Perilaku organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2015). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ozler, Derya Ergun. (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts. *International Journal Of Ebusiness and Egovernment Studies. Vol 4, No 2, 2012 ISSN: 2146-0744 (Online)*.

- Putra, Egy, Yolando & Nurtjahjanti, Harlina. (2019). Hubungan Antara Komitmen organisasional Dengan Cyberloafing Pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati, Volume 8 (Nomor 2), Hal. 147-152* 147.
- Rogojan, P. T. (2009). *Deviant workplace behavior in organizations: antecedents, influences, and remedies*. Wien: Universitas Wien
- Runing, Hunik, Sri. (2012). The Moderation Effect Of Commitment To Supervisor And Internet Expertise On Work Stressor And Employee Cyberloafing: The Study On Employee Of Local Government Of Surakarta. *Journal of Indonesian Economy and Business Volume 27, Number 2, pp. 271 – 284*.
- Schaufeli, W.B. (2003). The Socially Induced Burnout Model. *Advances In Psychology Research, Vol. 25, pp. 13- 30*
- Sekaran, Uma. (2016). *Research Methods For Business*. Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihaloho, Ronal Donra dan Handayani, Rina. (2018). *Pengaruh Work-To-Family Conflict Terhadap Komitmen organisasional Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, 5 (1), ISSN 2443-3071 (Print) ISSN 2503-0337 (Online).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, R, Goerge. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing : A multi-dimensional construct placed in z theoretical framework*. Netherlands: Department Industrial Engineering and Innovation Sciences. Eindhoven University of Technology.
- Wicaksono, Tito, Bagus. (2066) *Pengaruh Job Burnout pada Cyberloafing Activities dan Cyberloafing Behavior (Studi pada Guru-Guru SMA Negeri di Kota Magelang)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta. Tesis Tidak Dipublikasikan.
- Wirajaya, I. G., & Supartha, I. W. 2016. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru. *EJurnal Manajemen Unud, No.8, , V, 4779-4806*

## Lampiran I Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**  
Jalan W.R. Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371 A Indonesia  
Telepon dan Faksimili: +62-736-20301 (O); +62-8538321345 (M)  
E-mail: [ppmm@unib.ac.id](mailto:ppmm@unib.ac.id); Laman: <http://mm.feb.unib.ac.id>

---

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Saya mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian tugas akhir. Hasil kuesioner ini tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata. Atas bantuan, kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Oleh karena itu, saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pertanyaan yang telah saya sediakan.

Untuk perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

**Hormat Saya**

**JUWITA NINGSIH  
NPM. C2B019011**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

Jalan W.R. Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371 A Indonesia  
Telepon dan Faksimili: +62-736-20301 (O); +62-8538321345 (M)  
E-mail: [ppmm@unib.ac.id](mailto:ppmm@unib.ac.id); Laman: <http://mm.feb.unib.ac.id>

**KUESIONER**

**A. Karakteristik Responden**

Nama :  
Umur :  
Tempat/ Tgl. Lahir :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan :  
Alamat :  
Pekerjaan :

**B. Petunjuk Menjawab: Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia.**

Keterangan:

SS = Sangat Setuju                      CS = Cukup Setuju  
S = Setuju                                TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

**1. Pernyataan *Cyberloafing***

No	Pernyataan <i>Cyberloafing</i>	Skor Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
<b><i>Browsing</i></b>						
1	Saya menggunakan internet milik organisasi untuk aktifitas <i>browsing</i> yang tidak berhubungan dengan pekerjaan					
2	Saya menggunakan internet milik organisasi untuk mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan					
3	Saya menggunakan internet milik organisasi untuk mengunduh musik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan					

No	Pernyataan <i>Cyberloafing</i>	Skor Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
4	Saya menggunakan internet milik organisasi untuk mencari berita yang tidak berhubungan dengan pekerjaan					
<b><i>Emailing</i></b>						
5	Saya menggunakan internet milik organisasi untuk mengirim email pribadi					
6	Saya menggunakan internet milik organisasi untuk menerima email pribadi					

## 2. Pernyataan *Work family conflict*

No	Pernyataan <i>Work family conflict</i>	Skor Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
<b><i>Time-based conflict</i></b>						
1	Saya membutuhkan banyak dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan					
2	Saya membutuhkan banyak dalam memenuhi kebutuhan keluarga					
3	Saya mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan					
4	Saya mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan keluarga					
<b><i>Strain-based conflict</i></b>						
5	Saya mengalami banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan peran pekerjaan					
6	Saya mengalami banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan peran keluarga					
7	Saya mengalami kesulitan memenuhi peran dalam pekerjaan					
8	Saya mengalami kesulitan memenuhi peran dalam keluarga					
<b><i>Behavior-based conflict</i></b>						
9	Saya membutuhkan perilaku secara khusus dalam memenuhi peran dalam pekerjaan					
10	Saya membutuhkan perilaku secara khusus dalam memenuhi peran dalam pekerjaan keluarga					
11	Saya mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran dalam pekerjaan					

No	Pernyataan <i>Work family conflict</i>	Skor Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
12	Saya mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran dalam keluarga					

### 3. Pernyataan *Burnout*

No	Pernyataan <i>Burnout</i>	Skor Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
<b>Kelelahan emosi (<i>Emotional Exhausted</i>)</b>						
1	Saya kurang terlibat terlibat dengan masyarakat yang datang					
2	Saya kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang datang					
3	Saya kurang responsif pada penerima layanan apabila ada masyarakat yang datang					
<b>Depersonalisasi</b>						
4	Saya bersikap negative dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Saya bersikap kasar dengan teman sekerja dan masyarakat yang datang dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya bersikap menjaga jarak dengan teman sekerja dan masyarakat yang datang					
7	Saya bersikap menarik diri dan tidak peduli lingkungan di sekitar pekerjaan					
<b>Penurunan Prestasi Pribadi (<i>Reduced Personal Accomplishment</i>)</b>						
10	Saya bersikap tidak ramah saat melayani masyarakat yang datang					
9	Saya bersikap Kurang peduli pada orang lain					
10	Saya kurang memiliki rasa empati dalam melayani masyarakat yang datang					
11	Saya merasa aktivitas yang dilakukan tidak berguna					

#### 4. Pernyataan Komitmen organisasi

No	Pernyataan Komitmen organisasi	Skor Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
<b><i>Affective commitment</i></b>						
1	Saya memiliki keterlibatan yang tinggi dalam organisasi					
2	Saya terlibat dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri					
3	Saya mengidentifikasi kebutuhan dalam organisasi karena keinginan sendiri					
4	Saya merasa memiliki organisasi					
5	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi					
6	Saya merasa bagian dari organisasi					
<b><i>Continuance commitment</i></b>						
7	Saya berkomitmen pada organisasi didasarkan akan kebutuhan rasional					
8	Saya tidak menghiraukan untung dan rugi dalam melaksanakan pekerjaan					
9	Saya siap berkorban untuk kepentingan organisasi					
10	Saya merasa butuh berada pada organisasi					
11	Saya tidak terganggu pada organisasi					
12	Saya ingin tetap berada pada organisasi					
<b><i>Normative commitment</i></b>						
13	Saya memiliki tanggung jawab terhadap organisasi					
14	Saya memiliki loyalitas terhadap organisasi					
15	Saya merasa berkewajiban tetap berada pada organisasi					
16	Saya merasa berkewajiban secara moral berada pada organisasi					
17	Saya memiliki kesetiaan yang tinggi					
18	Saya memiliki kewajiban terhadap anggota organisasi					

Lampiran II  
 Tabulasi Data  
 Tabulasi Variabel *Work Family Conflict* ( $X_1$ )

No	WFC 1	WFC 2	WFC 3	WFC 4	WFC 5	WFC 6	WFC 7	WFC 8	WFC 9	WFC 10	WFC 11	WFC 12
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
23	2	5	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
27	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5
28	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
32	3	5	5	3	2	5	5	5	5	3	2	3
33	3	3	5	3	3	3	5	4	5	3	3	3



34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	5
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
37	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
38	2	5	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
39	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5
40	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
45	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
64	2	5	3	2	2	4	4	4	3	2	2	2
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
68	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5
69	3	5	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5
73	3	5	5	3	2	5	5	5	5	3	2	3
74	3	3	5	3	3	3	5	4	5	3	3	3

75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
79	2	5	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
80	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5
81	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
86	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

### Tabulasi Variabel *Burnout* ( $X_2$ )

No	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	2
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
8	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
9	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
13	5	4	4	4	5	4	2	3	5	2	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
19	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5

20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
21	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
23	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3
28	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
29	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3
30	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5
31	4	4	2	5	4	1	2	3	4	5	5
32	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4
33	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3
34	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3
35	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	4
36	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
37	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4
38	4	5	5	2	2	1	2	3	2	3	3
39	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
40	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5
44	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
45	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
46	5	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2
47	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
48	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
49	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
50	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
51	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
54	5	4	5	5	4	4	2	3	4	2	3
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
60	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5







### Tabulasi Variabel *Cyberloafing* (Y)

No	CBL 1	CBL 2	CBL 3	CBL 4	CBL 5	CBL 6
1	4	5	5	5	5	5
2	4	4	5	4	4	5
3	4	5	4	4	4	5
4	4	2	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	5
6	5	3	5	5	4	5
7	5	5	4	4	4	5
8	4	5	4	4	5	5
9	4	5	4	5	4	5
10	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	4	4	5
12	4	5	4	5	4	5
13	5	5	5	5	4	5
14	5	5	5	5	4	5
15	5	5	5	4	5	5
16	4	5	4	5	4	5
17	5	4	5	5	5	5
18	5	4	4	5	4	5
19	5	5	5	4	5	5
20	5	5	5	5	4	5
21	5	5	5	4	5	5
22	5	4	4	5	4	5
23	4	3	3	3	4	4
24	5	5	4	4	5	5
25	5	4	5	4	5	4
26	4	5	5	5	4	5
27	4	3	3	4	5	5
28	3	2	3	3	3	3
29	5	5	5	5	5	4
30	5	5	3	4	5	5
31	5	5	5	5	5	5
32	4	3	5	3	4	4
33	4	3	3	3	3	4
34	4	5	5	4	5	5
35	3	2	3	2	4	4
36	5	5	5	5	5	5

37	4	3	4	4	4	4
38	4	3	3	3	4	4
39	3	5	5	3	4	3
40	5	4	5	4	4	5
41	5	2	5	5	5	5
42	5	5	4	5	5	5
43	4	4	4	5	4	5
44	5	4	5	4	4	4
45	4	2	5	4	5	4
46	5	4	5	4	5	5
47	5	5	4	5	3	5
48	5	3	5	4	5	5
49	4	5	4	5	4	5
50	4	5	4	5	4	5
51	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	4	5	5
53	4	5	4	5	4	5
54	5	5	4	5	5	5
55	5	5	5	5	4	5
56	5	5	5	4	5	5
57	4	5	4	5	4	5
58	5	4	5	5	5	5
59	4	5	5	4	5	4
60	5	5	5	5	4	5
61	5	5	5	4	5	5
62	5	5	5	4	5	5
63	5	4	5	5	4	4
64	4	3	3	3	4	4
65	5	5	5	4	4	5
66	5	4	5	5	4	4
67	5	5	5	5	4	4
68	5	3	3	4	5	4
69	3	2	3	3	3	3
70	5	5	5	5	4	5
71	5	5	5	4	4	4
72	5	5	5	5	5	5
73	4	3	3	5	4	4
74	4	3	3	3	3	4
75	4	5	5	4	5	5
76	3	2	3	2	4	4
77	5	5	5	5	5	5



78	4	3	4	4	4	4
79	4	3	3	3	4	4
80	3	5	5	3	4	3
81	5	4	5	4	5	4
82	5	2	5	5	5	5
83	5	5	4	5	5	5
84	4	4	5	4	4	5
85	5	5	3	4	4	5
86	4	2	5	4	5	4
87	5	4	5	4	5	5
88	5	5	5	4	4	4
89	5	5	5	4	4	4

### Lampiran III

#### Uji Validitas Variabel *work family konflik*

```
RELIABILITY
/VARIABLES=WFC1 WFC2 WFC3 WFC4 WFC5 WFC6 WFC7 WFC8 WFC9 WFC10
WFC11 WFC12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### Scale: ALL VARIABLES

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	12

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WFC1	50.70	45.055	.865	.942
WFC2	50.34	53.249	.435	.954
WFC3	50.60	48.789	.733	.947
WFC4	50.67	44.927	.908	.941
WFC5	50.71	44.482	.889	.941
WFC6	50.57	48.679	.694	.948
WFC7	50.57	49.634	.663	.949
WFC8	50.61	51.287	.502	.953
WFC9	50.61	48.809	.728	.947
WFC10	50.69	44.945	.906	.941
WFC11	50.71	44.482	.889	.941
WFC12	50.71	45.141	.857	.942

## Uji Validitas Variabel *burnout*

RELIABILITY

/VARIABLES=BO1 BO2 BO3 BO4 BO5 BO6 BO7 BO8 BO9 BO10 BO11

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	11

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	43.11	48.283	.585	.909
BO2	43.19	46.406	.708	.904
BO3	43.27	46.176	.601	.908
BO4	43.54	43.910	.670	.904
BO5	43.69	43.514	.666	.905
BO6	43.78	41.676	.678	.905
BO7	43.39	42.809	.722	.901
BO8	43.46	43.706	.762	.899
BO9	43.60	44.312	.703	.902
BO10	43.51	44.730	.653	.905
BO11	43.45	44.932	.647	.905

## Uji Validitas Variabel komitmen organisasional

RELIABILITY

```

/VARIABLES=KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8 KO9 KO10 KO11 KO12
KO13 KO14 KO15 KO16 KO17 KO18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	74.64	81.165	.645	.871
KO2	74.46	79.842	.827	.865
KO3	74.60	81.153	.650	.871
KO4	74.53	82.707	.685	.870
KO5	74.51	86.798	.431	.879
KO6	75.79	79.443	.536	.877
KO7	75.06	80.940	.504	.878
KO8	74.79	76.829	.748	.866
KO9	74.06	91.781	.500	.881
KO10	74.36	85.119	.585	.874
KO11	74.98	84.977	.358	.884
KO12	74.92	84.596	.431	.880

KO13	74.19	90.929	.359	.881
KO14	74.09	92.537	.280	.883
KO15	74.43	83.747	.722	.870
KO16	74.64	82.165	.676	.870
KO17	74.66	87.999	.246	.887
KO18	74.12	91.155	.456	.881

### Uji Validitas Variabel *cyberloafing*

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=CBL1 CBL2 CBL3 CBL4 CBL5 CBL6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

#### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CBL1	21.91	7.287	.620	.725
CBL2	22.22	6.585	.441	.778
CBL3	21.89	7.396	.539	.741
CBL4	22.02	7.522	.443	.762
CBL5	21.96	6.816	.588	.726
CBL6	21.97	6.897	.583	.728

## Lampiran IV

### Uji Reliabilitas Variabel *work family konflik*

```
RELIABILITY
/VARIABLES=WFC1 WFC2 WFC3 WFC4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

#### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=WFC5 WFC6 WFC7 WFC8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

#### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=WFC9 WFC10 WFC11 WFC12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

#### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	4

## Uji Reliabilitas Variabel burnout

```
RELIABILITY
/VARIABLES=BO1 BO2 BO3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=BO4 BO5 BO6 BO7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=BO8 BO9 BO10 BO11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	4

## Uji Reliabilitas Variabel komitmen organisasional

```
RELIABILITY
/VARIABLES=KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=KO7 KO8 KO9 KO10 KO11 KO12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.661	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=KO13 KO14 KO15 KO16 KO17 KO18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.619	6



## Uji Reliabilitas Variabel *cyberloafing*

```
RELIABILITY
/VARIABLES=CBL1 CBL2 CBL3 CBL4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=CBL5 CBL6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	2

Lampiran V  
Uji Statistik Deskriptif Variabel *work family konflik*

**Frequency Table**

WFC1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	4.5	4.5	4.5
	RAGU-RAGU	12	13.5	13.5	18.0
	SETUJU	6	6.7	6.7	24.7
	SANGAT SETUJU	67	75.3	75.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

WFC2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	4	4.5	4.5	4.5
	SETUJU	2	2.2	2.2	6.7
	SANGAT SETUJU	83	93.3	93.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

WFC3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	11.2
	SETUJU	13	14.6	14.6	25.8
	SANGAT SETUJU	66	74.2	74.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

WFC4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	4.5	4.5	4.5
	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	15.7
	SETUJU	8	9.0	9.0	24.7
	SANGAT SETUJU	67	75.3	75.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>WFC5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	6	6.7	6.7	6.7
	RAGU-RAGU	8	9.0	9.0	15.7
	SETUJU	9	10.1	10.1	25.8
	SANGAT SETUJU	66	74.2	74.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>WFC6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.1	1.1	1.1
	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	12.4
	SETUJU	8	9.0	9.0	21.3
	SANGAT SETUJU	70	78.7	78.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>WFC7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	9	10.1	10.1	10.1
	SETUJU	13	14.6	14.6	24.7
	SANGAT SETUJU	67	75.3	75.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>WFC8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	7	7.9	7.9	7.9
	SETUJU	20	22.5	22.5	30.3
	SANGAT SETUJU	62	69.7	69.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>WFC9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	11.2
	SETUJU	14	15.7	15.7	27.0
	SANGAT SETUJU	65	73.0	73.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>WFC10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	4.5	4.5	4.5
	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	15.7
	SETUJU	9	10.1	10.1	25.8
	SANGAT SETUJU	66	74.2	74.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>WFC11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	6	6.7	6.7	6.7
	RAGU-RAGU	8	9.0	9.0	15.7
	SETUJU	9	10.1	10.1	25.8
	SANGAT SETUJU	66	74.2	74.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>WFC12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	4.5	4.5	4.5
	RAGU-RAGU	12	13.5	13.5	18.0
	SETUJU	7	7.9	7.9	25.8
	SANGAT SETUJU	66	74.2	74.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Uji Statistik Deskriptif Variabel *burnout*

### Frequency Table

<b>BO1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	6.7	6.7	6.7
	SETUJU	16	18.0	18.0	24.7
	SANGAT SETUJU	67	75.3	75.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>BO2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	11.2
	SETUJU	15	16.9	16.9	28.1
	SANGAT SETUJU	64	71.9	71.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>BO3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.2	2.2	2.2
	RAGU-RAGU	12	13.5	13.5	15.7
	SETUJU	12	13.5	13.5	29.2
	SANGAT SETUJU	63	70.8	70.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>BO4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	9	10.1	10.1	10.1
	RAGU-RAGU	6	6.7	6.7	16.9
	SETUJU	27	30.3	30.3	47.2
	SANGAT SETUJU	47	52.8	52.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>BO5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	11	12.4	12.4	12.4
	RAGU-RAGU	8	9.0	9.0	21.3
	SETUJU	30	33.7	33.7	55.1
	SANGAT SETUJU	40	44.9	44.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>BO6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	4.5	4.5	4.5
	TIDAK SETUJU	10	11.2	11.2	15.7
	RAGU-RAGU	7	7.9	7.9	23.6
	SETUJU	27	30.3	30.3	53.9
	SANGAT SETUJU	41	46.1	46.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>BO7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	9	10.1	10.1	10.1
	RAGU-RAGU	8	9.0	9.0	19.1
	SETUJU	10	11.2	11.2	30.3
	SANGAT SETUJU	62	69.7	69.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>BO8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	5.6	5.6	5.6
	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	16.9
	SETUJU	24	27.0	27.0	43.8
	SANGAT SETUJU	50	56.2	56.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>BO9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	6	6.7	6.7	6.7
	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	18.0
	SETUJU	33	37.1	37.1	55.1
	SANGAT SETUJU	40	44.9	44.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>BO10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	4.5	4.5	4.5
	RAGU-RAGU	15	16.9	16.9	21.3
	SETUJU	21	23.6	23.6	44.9
	SANGAT SETUJU	49	55.1	55.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>BO11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	3.4	3.4	3.4
	RAGU-RAGU	16	18.0	18.0	21.3
	SETUJU	17	19.1	19.1	40.4
	SANGAT SETUJU	53	59.6	59.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Uji Statistik Descriptif Variabel komitmen organisasional

### Frequency Table

KO1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	9	10.1	10.1	10.1
	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	21.3
	SETUJU	11	12.4	12.4	33.7
	SANGAT SETUJU	59	66.3	66.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

KO2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	6	6.7	6.7	6.7
	RAGU-RAGU	8	9.0	9.0	15.7
	SETUJU	8	9.0	9.0	24.7
	SANGAT SETUJU	67	75.3	75.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

KO3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	10	11.2	11.2	11.2
	RAGU-RAGU	6	6.7	6.7	18.0
	SETUJU	12	13.5	13.5	31.5
	SANGAT SETUJU	61	68.5	68.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

KO4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	4.5	4.5	4.5
	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	15.7
	SETUJU	16	18.0	18.0	33.7
	SANGAT SETUJU	59	66.3	66.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	



<b>KO5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	4.5	4.5	4.5
	RAGU-RAGU	8	9.0	9.0	13.5
	SETUJU	18	20.2	20.2	33.7
	SANGAT SETUJU	59	66.3	66.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	2.2	2.2	2.2
	TIDAK SETUJU	43	48.3	48.3	50.6
	RAGU-RAGU	4	4.5	4.5	55.1
	SETUJU	15	16.9	16.9	71.9
	SANGAT SETUJU	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	24	27.0	27.0	27.0
	RAGU-RAGU	4	4.5	4.5	31.5
	SETUJU	15	16.9	16.9	48.3
	SANGAT SETUJU	46	51.7	51.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	2.2	2.2	2.2
	TIDAK SETUJU	12	13.5	13.5	15.7
	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	27.0
	SETUJU	7	7.9	7.9	34.8
	SANGAT SETUJU	58	65.2	65.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	6	6.7	6.7	6.7
	SANGAT SETUJU	83	93.3	93.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	3.4	3.4	3.4
	RAGU-RAGU	8	9.0	9.0	12.4
	SETUJU	8	9.0	9.0	21.3
	SANGAT SETUJU	70	78.7	78.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	18	20.2	20.2	20.2
	RAGU-RAGU	8	9.0	9.0	29.2
	SETUJU	18	20.2	20.2	49.4
	SANGAT SETUJU	45	50.6	50.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	8	9.0	9.0	9.0
	RAGU-RAGU	24	27.0	27.0	36.0
	SETUJU	11	12.4	12.4	48.3
	SANGAT SETUJU	46	51.7	51.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO13</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	2	2.2	2.2	2.2
	SETUJU	14	15.7	15.7	18.0
	SANGAT SETUJU	73	82.0	82.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO14</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	9	10.1	10.1	10.1
	SANGAT SETUJU	80	89.9	89.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO15</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	14	15.7	15.7	15.7
	SETUJU	11	12.4	12.4	28.1
	SANGAT SETUJU	64	71.9	71.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO16</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	5.6	5.6	5.6
	RAGU-RAGU	12	13.5	13.5	19.1
	SETUJU	19	21.3	21.3	40.4
	SANGAT SETUJU	53	59.6	59.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>KO17</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	4.5	4.5	4.5
	TIDAK SETUJU	3	3.4	3.4	7.9
	RAGU-RAGU	10	11.2	11.2	19.1
	SETUJU	15	16.9	16.9	36.0
	SANGAT SETUJU	57	64.0	64.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

KO18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	12	13.5	13.5	13.5
	SANGAT SETUJU	77	86.5	86.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Uji Statistik Deskriptif Variabel *cyberloafing*

### Frequency Table

CBL1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	6.7	6.7	6.7
	SETUJU	31	34.8	34.8	41.6
	SANGAT SETUJU	52	58.4	58.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

CBL2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	9	10.1	10.1	10.1
	RAGU-RAGU	14	15.7	15.7	25.8
	SETUJU	16	18.0	18.0	43.8
	SANGAT SETUJU	50	56.2	56.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

CBL3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	15	16.9	16.9	16.9
	SETUJU	21	23.6	23.6	40.4
	SANGAT SETUJU	53	59.6	59.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>CBL4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.2	2.2	2.2
	RAGU-RAGU	11	12.4	12.4	14.6
	SETUJU	38	42.7	42.7	57.3
	SANGAT SETUJU	38	42.7	42.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>CBL5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	5	5.6	5.6	5.6
	SETUJU	45	50.6	50.6	56.2
	SANGAT SETUJU	39	43.8	43.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

<b>CBL6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	4	4.5	4.5	4.5
	SETUJU	27	30.3	30.3	34.8
	SANGAT SETUJU	58	65.2	65.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Lampiran VI Uji Hipotesis

Model pertama menganalisis pengaruh work family conflic dan burnout terhadap ciberloafing secara parsial dengan uji regresi linier sebagai berikut:

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

### Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.589	2.004
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513.783	2	256.891	63.953	.000 <sup>b</sup>
	Residual	345.453	86	4.017		
	Total	859.236	88			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.792	1.661		4.692	.000
	X1	.207	.038	.496	5.496	.000
	X2	.150	.039	.351	3.889	.000

a. Dependent Variable: Y

Model kedua menganalisis pengaruh work family conflict dan burnout terhadap komitmen organisasi secara parsial dengan uji regresi linier sebagai berikut:

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT M
  /METHOD=ENTER X1 X2.
```

## Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: M

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.707	5.255

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5919.933	2	2959.966	107.179	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2375.056	86	27.617		
	Total	8294.989	88			
a. Dependent Variable: Z						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.847	4.354		4.558	.000
	X1	-.284	.099	-.219	-2.872	.005
	X2	-.910	.101	-.685	-8.988	.000
a. Dependent Variable: Z						

Model ketiga menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap ciberloafing secara simultan dengan uji regresi linier sebagai berikut:

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER M.
```

## Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			



Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.480	2.253
a. Predictors: (Constant), M				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.696	1	417.696	82.302	.000 <sup>b</sup>
	Residual	441.540	87	5.075		
	Total	859.236	88			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), Z						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.668	1.968		4.404	.000
	Z	-.224	.025	-.697	-9.072	.000
a. Dependent Variable: Y						

## Lampiran VII Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
<i>Work family konflik</i> (X <sub>1</sub> ) -> <i>Cyberloafing</i> (Y)	0.496	-	0.496
<i>Burnout</i> (X <sub>2</sub> ) -> <i>Cyberloafing</i> (Y)	0.351	-	0.351
<i>Work family konflik</i> (X <sub>1</sub> ) -> <i>Komitmen Organissasi</i> (Z)	-0.219	-	-0.219
<i>Burnout</i> (X <sub>2</sub> ) -> <i>Komitmen Organissasi</i> (M)	-0.685	-	-0.685
<i>Komitmen Organisasi</i> (Z) -> <i>Cyberloafing</i> (Y)	-0.697	-	-0.697
<i>Work family konflik</i> (X <sub>1</sub> ) -> <i>Komitmen Organissasi</i> (Z) -> <i>Cyberloafing</i> (Y)	0.496	0.345	0.564
<i>Burnout</i> (X <sub>2</sub> ) -> <i>Komitmen Organissasi</i> (Z) -> <i>Cyberloafing</i> (Y)	0.351	0.244	0.929