

Peran *work generation* sebagai variabel moderator hubungan antara *job burnout* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Bayu sulistiyanto^{1✉}, Majang Palupi²

Program Studi Management Universitas Islam, Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *job burnout* terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk membuktikan hipotesis penelitian. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Universitas Islam Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative *job burnout* terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh positif *job burnout* terhadap *Cyberloafing*; terdapat pengaruh negative Komitmen Organisasi terhadap *Cyberloafing*; terdapat pengaruh positif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan; *cyberloafing* tidak memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan; *Cyberloafing* tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan; *Work generation* tidak memoderasi hubungan antara *job burnout* dan *cyberloafing*; *Work generation* memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*.

Kata kunci: *Job burnout*; *cyberloafing*; komitmen organisasi; kinerja; *work generation*

The role of work generation as a moderating variable is the relationship between job burnout and organizational commitment to employee performance

Abstract

This study aims to find out and analyze job burnout on employee performance. The research approach used by researchers in this study is a quantitative approach to prove research hypotheses. The population used is all employees of universitas Islam Indonesia. The results showed that there is a negative influence of job burnout on employee performance; there is a positive influence of organizational commitment on employee performance; there is a positive influence of job burnout on Cyberloafing; there is a negative influence of Organizational Commitment to Cyberloafing; there is a positive influence of cyberloafing on employee performance; cyberloafing does not mediate the effect of job burnout on employee performance; Cyberloafing does not mediate the effect of organizational commitment on employee performance; Work generation does not moderate the relationship between job burnout and cyberloafing; Work generation moderates the relationship between organizational commitment and cyberloafing.

Key words: *Job burnout*; *cyberloafing*; *organizational commitment*; *performance*; *work generation*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penggunaan teknologi komunikasi dan informasi di dalam organisasi (Cascio & Montealegre, 2016). Kemajuan teknologi telah merevolusi cara penyelesaian pekerjaan. Mengelola organisasi dan menjalankan bisnis dengan mengikuti perkembangan perkembangan teknologi informasi dan inovasi sebagai kunci keberhasilan organisasi (Weatherbee, 2010). Dalam dunia bisnis saat ini, penggunaan komputer dan juga internet menjadi hampir tidak dapat dihindarkan. Penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan akan menjadi masalah bagi organisasi. Masalah utama yang muncul dalam organisasi adalah mengurangi tingkat kinerja karyawan sehingga penting untuk mempelajari *cyberloafing* (Ugrin & Michael Pearson, 2013) karena itu adalah perbuatan paling umum dari karyawan sehingga menimbulkan ketidakefisienan ditempat kerja. Definisi *cyberloafing* merupakan penggunaan pribadi internet di lingkungan kerja (Lim & Chen, 2012). Perilaku *cyberloafing* sendiri memiliki dampak baik dan dampak buruk bagi karyawan dan organisasi tempat karyawan bekerja. Beberapa keuntungan dari perilaku *cyberloafing* seperti menghilangkan kebosanan, stres, atau kelelahan, meningkatnya kepuasan kerja, well-being, kebahagiaan pegawai, serta salah satu cara pegawai berekreasi (Vitak *et al.*, 2011). Perilaku *cyberloafing* dapat menjadi merusak bila membuat seorang karyawan terhambat pekerjaannya (Ozler & Polat, 2012). Beberapa kerugian lain akibat perilaku *cyberloafing* yaitu organisasi akan merugi dikarenakan pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai, berkurangnya produktivitas karyawan, kerugian dikarenakan akses internet tetap dipakai namun tidak menghasilkan keuntungan bagi organisasi, dan dapat mengurangi kemampuan kognitif karyawan yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugasnya (Putra & Nurtjahjanti, 2019).

Job burnout merupakan salah satu penyebab dari *cyberloafing* (Aghaz & Sheikh, 2016). *Burnout* sebagai suatu proses yang dialami seorang anggota organisasi yang sebelumnya sangat *committed* terhadap organisasi tersisih dari pekerjaannya sebagai respon atas stres yang dialami di dalam pekerjaan (Walker, 1997). *Burnout* adalah efek lain dari stres kerja yang umumnya terkait dengan pekerjaan yang membutuhkan banyak interaksi langsung dengan orang-orang seperti perawat dan ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi dan mengurangi prestasi di tingkat pribadi (Hekman *et al.*, 2009). Tekanan pada individu di tempat kerja yang berlangsung terus menerus akan menyebabkan kelelahan emosional dan motivasi yang rendah yang akan mempengaruhi timbulnya *burnout* (Hardiani *et al.*, 2018).

Permasalahan *cyberloafing* kaitannya dengan *job bournout* dan komitmen organisasional dengan kinerja menarik untuk diteliti salah satunya di Universitas Islam Indonesia. Universitas Islam Indonesia (UII) adalah salah satu perguruan tinggi swasta terkemuka di Indonesia. Terinspirasi oleh semangat nasionalisme dan berpedoman pada nilai-nilai perennial, UII didirikan satu bulan sebelum proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945. Saat ini, UII telah tumbuh berkembang menjadi tempat pembelajaran yang terpilih. Untuk memastikan proses pembelajaran dengan standar tertinggi, UII menempatkan kualitas sebagai prioritas. Sebagai hasilnya, pada 2013, UII memperoleh akreditasi A untuk Akreditasi Institusi Pendidikan Tinggi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Indonesia, dengan nilai akreditasi yang termasuk tertinggi di antara universitas swasta lainnya di Indonesia. Selain itu, pada 2012 dan 2014 UII memperoleh penghargaan Indonesia Green Award pada kategori Green Campus. Pada 2015, Pemerintah Indonesia menempatkan UII pada peringkat 10 universitas terbaik di Indonesia untuk kategori manajemen pendidikan tinggi dan kualitas organisasional.

Kajian Pustaka

Hubungan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan

Burnout adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari *interpersonal stressors* dalam pekerjaan. *Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal (Yeni, 2012).

Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Torrente *et al.*, 2012). Pekerja mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada meerkat. *Burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis pertama penelitian ini adalah:

Hubungan Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, apabila komitmen organisasional baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada: 1) karyawan; misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi; (2) Organisasi; pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi dikarenakan mereka merasa memang seharusnya karyawan untuk tetap berada di dalam suatu perusahaan (Akbar *et al.*, 2017).

Hubungan Job Burnout terhadap Cyberloafing

Job Burnout adalah fenomena organisasi lain yang penting serta masalah empiris dalam praktik bisnis sehari-hari, khususnya di dunia perusahaan yang padat pengetahuan (Aghaz & Sheikh, 2016). Beberapa upaya telah dilakukan untuk mengkategorikan konsekuensi disfungsi *burnout* juga. Konsekuensi kelelahan menjadi lima kategori fisik, emosional, antar-pribadi, sikap, dan perilaku. Secara umum, konsekuensi dari *burnout* dapat dikategorikan sebagai individu dan organisasi. Konsekuensi individu merujuk pada perilaku berbahaya seperti konflik pribadi dan gangguan kognitif; dan konsekuensi organisasi menunjukkan pergantian, absen dari pekerjaan, dan kinerja kerja yang buruk (Maslach *et al.*, 2001). Oleh karena itu, *burnout* dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah, komitmen yang lebih rendah, dan peningkatan *turnover* (Aghaz & Sheikh, 2016). Berdasarkan uraian diatas.

Hubungan Komitmen organisasional terhadap Cyberloafing

Adekola (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap karyawan atau kekuatan organisasi dalam mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan di lembaga tempatnya bekerja. Munculnya *cyberloafing* dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap organisasi (Ozler, 2012). Sikap karyawan meliputi kepuasan kerja, *prejudice*, dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan persepsi individu terhadap derajat hubungannya dengan organisasi tempat dia bekerja. Rogoan (2009) menemukan bahwa komitmen organisasional berkorelasi negatif dengan *workplace deviant behavior*. Komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yakni komponen *affective*, *continuance*, dan *normative*. Meskipun demikian tidak semua komponen komitmen organisasional bias mendatangkan keuntungan bagi organisasi (Kirmizi and Deniz, 2009).

Cyberloafing merupakan sebuah perilaku yang termasuk kedalam penyimpangan produktivitas yang dapat mengurangi tingkat performa kerja karyawan (Lim, 2002). Sementara itu efektivitas sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada stabilitas kerja melainkan karyawan harus dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk melakukan usaha yang lebih untuk pekerjaannya. Hal ini merupakan bentuk dari komitmen organisasi itu sendiri.

Hubungan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan

Cyberloafing digambarkan sebagai suatu perilaku pegawai yang menggunakan akses internet di jam kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku *cyberloafing* biasanya terjadi apabila individu memiliki akses internet di tempat kerja. Selain berdampak positif, *Cyberloafing* dapat dianggap sebagai salah satu contoh dari konstruk yang lebih luas dari perilaku kontraproduktif kerja atau istilah secara umum perilaku yang

merugikan atau memiliki potensi merugikan organisasi dan anggotanya (Spector *et al.*, 2006). *Cyberloafing* adalah tindakan sadar yang dilakukan karyawan dalam mengakses *website*, mengirim dan menerima *email* yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaannya dengan memanfaatkan akses internet perusahaan dan dilakukan pada jam kerja (Lim, 2002). Perilaku *cyberloafing* rata-rata dapat muncul ketika karyawan sedang memiliki waktu luang dan didukung oleh fasilitas di kantor seperti internet, komputer, atau laptop. Rata-rata *cyberloafing* yang muncul seperti menonton youtube, bermain game, bermain facebook atau *browsing* (Askew, 2012).

Pengaruh Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan dengan Cyberloafing Sebagai Variabel Mediasi

Burnout dapat dikarenakan karyawan merasa jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuan dia. Tentunya karyawan akan berusaha untuk mengatasi stres mereka, salah satu cara yang dilakukan dengan melakukan *cyberloafing*. Menurut Maslach dan Leiter (2008), *job burnout* dapat disebabkan oleh karakteristik individu (baik dilihat dari segi demografi ataupun kepribadian), lingkungan kerja, beban kerja yang berlebihan, konflik nilai dan peran, kurangnya kontrol, sistem imbalan yang tidak memadai, terganggunya sistem komunikasi dalam pekerjaan dan hilangnya keadilan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job burnout* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *job burnout*.

Pengaruh Komitmen organisasional Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Cyberloafing sebagai Variabel Mediasi

Faktor lain yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah faktor organisasi. Faktor organisasi memiliki beberapa faktor dimana salah satunya adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan suatu perasaan dari individu terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi, dalam hubungannya dengan peran individu tersebut terhadap upaya pencapaian tujuan serta nilai-nilai organisasi. Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang aktif antara karyawan dengan organisasi, sehingga penting bagi karyawan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Hubungan job burnout terhadap cyberloafing dengan work generation sebagai variabel moderator

Burnout dapat menyebabkan perilaku kontraproduktif pada staf di lingkungan tempat kerja (Yildiz Durak & Saritepeci, 2019). Karyawan yang mengalami burnout di lingkungan yang kaya teknologi diyakini akan menunjukkan perilaku kontraproduktif yang merupakan salah satu hasil dari perilaku *cyberloafing* (Yildiz Durak & Saritepeci, 2019). Hal ini sesuai dengan Blanchard & Henle (2008) yang menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja seperti ambiguitas peran, konflik dan beban kerja yang berlebihan yang menjadi penyebab utama terjadinya burnout di tempat kerja. Faktanya, telah ditekankan dalam literatur bahwa *cyberloafing* bersifat bilateral (aktivitas dan perilaku) dan kedua aspek ini memiliki pengaruh penting terhadap kejenuhan kerja (Aghaz & Sheikh, 2016).

Hubungan komitmen organisasional terhadap cyberloafing dengan work generation sebagai variabel moderator

Munculnya *cyberloafing* dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap organisasi (Ozler, 2012). Sikap karyawan meliputi kepuasan kerja, *prejudice*, dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan persepsi individu terhadap derajat hubungannya dengan organisasi tempat dia bekerja. Perilaku *cyberloafing* dapat terjadi karena faktor komitmen organisasi serta diperkuat oleh perbedaan generasi kerja karyawan. Berbagai cara penerapan teknologi di tempat kerja dengan lintas perbedaan generasi mempunyai perbedaan yang signifikan (Hartijasti & Fathonah, 2014). Pengguna teknologi informasi di tempat kerja memiliki motivasi yang berbeda antar generasi. Misalnya, Generasi Baby Boom lebih menyukai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Hessenius, 2009); oleh karena itu, mereka lebih memilih untuk memutuskan koneksi smartphone mereka sepenuhnya dari pekerjaan saat mereka tidak berada di kantor. Di sisi lain, Gen X menuntut waktu yang sama untuk keluarga dan teman di luar dan di luar pekerjaan (Hessenius, 2009); oleh karena itu, mereka bersedia beralih antara mode profesional dan pribadi karena mereka adalah generasi komputer pertama. Lebih lanjut, Gen Y menekankan pada fleksibilitas pemisahan dan percaya bahwa bekerja harus menyenangkan dan berarti sesuatu (Hessenius, 2009); karenanya, mereka sering kali dalam mode profesional dan pribadi secara bersamaan. Selain itu, sebagian besar Gen Y

mengintegrasikan penyelesaian tugas dengan tujuan pribadi selama jam kerja ((Hartijasti & Fathonah, 2014) untuk tetap terhubung dengan rekan kerja; Sedangkan Baby Boomers melakukan penyelesaian tugas selama jam kerja (Hartijasti & Fathonah, 2014).

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Creswell (2009) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai pengujian teori dengan merinci hipotesis tertentu dan mengumpulkan data pendukung atau menyangkal hipotesis-hipotesis tersebut. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurut Creswell (2009) menyatakan bahwa variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi suatu hasil, yang mana juga sering disebut sebagai variabel treatment, manipulated, antecedent, atau variable predictor. Dalam penelitian ini variabel independen adalah *job burnout* (X1) dan komitmen organisasi (X2).

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), variabel *intervening* atau mediasi adalah variabel yang muncul saat variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan saat variabel dependen terasa pada variabel independen.. Variabel muncul pada situasi/ kondisi tertentu dan membantu/ menerangkan secara konseptual pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel perantara adalah *cyberloafing* (Z)

Menurut Creswell (2009) menyatakan bahwa variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel independen dan merupakan hasil atau akibat dari pengaruh variabel independen. Variabel dependen juga dikenal dengan nama *criterion*, *outcome*, dan *effect variables*. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja (Y)

Pengambilan sampel adalah suatu proses dalam memilih sejumlah elemen yang secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah sebagai kumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi tersebut. Dengan demikian siapa saja yang dapat memberikan informasi baik secara tidak sengaja atau kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel, bila dilihat orang yang memberikan informasi-informasi tersebut cocok sebagai sumber data (Sekaran & Bougie, 2013). Pemilihan metode *convenience random sampling* dikarenakan metode ini cocok untuk menguji atau mencari ide-ide baru yang bersifat eksploratif.

Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95 persen (*alpha 95 persen*) maka nilai *T-table* untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) adalah $>1,96$. Analisis PLS (*Partial Least Square*) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS versi 2.0.m3* yang dijalankan dengan media komputer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan PLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Ghazali (2008) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,50.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya.

Hasil pengolahan analisis data untuk menilai *outer model Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* dengan menggunakan PLS dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Nilai Convergent dan Discriminant Validity (Cross Loading)

	Cyber_L	GK*JB	GK*KO	Job_B		Kinerja	Kom_Org
Cbl1	0,507716	0,018991	0,024843	0,218728	Cbl1	0,342743	0,255525
Cbl10	0,589329	0,058871	0,062685	0,364575	Cbl10	0,344469	0,375486
Cbl11	0,674998	0,022503	0,015436	0,430465	Cbl11	0,408017	0,320353
Cbl12	0,866339	0,020622	0,055621	0,545111	Cbl12	0,673592	0,563037
Cbl2	0,554621	-0,086041	-0,066063	0,235095	Cbl2	0,338307	0,222677
Cbl3	0,669224	0,009159	0,066295	0,336548	Cbl3	0,523398	0,407940
Cbl4	0,794766	0,009555	0,024910	0,458470	Cbl4	0,526909	0,445094
Cbl5	0,856503	-0,022153	0,022189	0,525961	Cbl5	0,668657	0,572229
Cbl6	0,748350	0,077748	0,092233	0,437708	Cbl6	0,466801	0,418619
Cbl7	0,591642	0,061279	0,065276	0,347054	Cbl7	0,365398	0,355159
Cbl8	0,595661	-0,042229	-0,033590	0,334949	Cbl8	0,325676	0,266812
Cbl9	0,859563	0,011964	0,025572	0,534477	Cbl9	0,645847	0,514188
GKJB	0,018458	1,000000	0,919749	0,223188	GKJB	0,084348	0,025696
GKKO	0,046595	0,919749	1,000000	0,073503	GKKO	0,130435	0,260766
JB1	0,301154	0,147529	0,100022	0,548757	JB1	0,271188	0,337176
JB10	0,382685	0,183005	-0,020077	0,719348	JB10	0,195820	0,047191
JB11	0,260295	0,144490	-0,007070	0,612732	JB11	0,098893	0,123269
JB12	0,201149	0,167462	0,004282	0,607450	JB12	0,194691	0,076407
JB13	0,479612	0,152542	0,062229	0,712509	JB13	0,521610	0,331010
JB14	0,360362	0,136606	0,054860	0,611126	JB14	0,269491	0,316109
JB2	0,376000	0,069198	0,008130	0,690675	JB2	0,341135	0,333925
JB3	0,382444	0,204918	0,133738	0,638198	JB3	0,452244	0,310861
JB4	0,488208	0,298785	0,233030	0,703596	JB4	0,380411	0,378452
JB6	0,371033	0,204876	0,131093	0,632837	JB6	0,317001	0,302912
JB7	0,396777	0,188513	0,071367	0,777948	JB7	0,343840	0,323552
JB8	0,231231	0,077492	-0,040450	0,600250	JB8	0,191427	0,116222
JB9	0,486178	-0,031799	-0,152692	0,657203	JB9	0,538408	0,172355
KO1	0,574025	0,083656	0,225932	0,314004	KO1	0,495199	0,682909
KO10	0,425050	0,015999	0,199667	0,328539	KO10	0,327847	0,748233
KO11	0,316447	0,198842	0,357918	0,333259	KO11	0,349652	0,698605
KO12	0,480032	-0,012603	0,154260	0,275554	KO12	0,429545	0,717862
KO13	0,521568	0,052338	0,218006	0,329103	KO13	0,506295	0,821291
KO14	0,300939	-0,020067	0,173623	0,209992	KO14	0,287410	0,687998
KO15	0,315756	0,148743	0,318411	0,345601	KO15	0,342428	0,711800
KO16	0,453934	0,029124	0,193107	0,255804	KO16	0,455393	0,711938
KO17	0,513385	0,077339	0,232557	0,344834	KO17	0,514000	0,817836
KO2	0,511273	-0,104576	0,075698	0,368237	KO2	0,409126	0,786298
KO3	0,487183	-0,042676	0,159081	0,322733	KO3	0,407244	0,839753
KO4	0,446966	-0,023066	0,181447	0,290069	KO4	0,396044	0,845937
KO5	0,350213	0,004336	0,218206	0,248044	KO5	0,396511	0,788576
KO6	0,479260	-0,023656	0,156809	0,370398	KO6	0,400841	0,782707

	Cyber_L	GK*JB	GK*KO	Job_B		Kinerja	Kom_Org
KO7	0,412742	0,020068	0,197398	0,315899	KO7	0,452896	0,736628
KO8	0,444574	-0,022880	0,190211	0,210893	KO8	0,496755	0,802594
KO9	0,396333	-0,005047	0,213751	0,289906	KO9	0,466306	0,839145
Kinj1	0,497807	0,032619	0,098070	0,414048	Kinj1	0,653216	0,462386
Kinj11	0,229625	0,005187	-0,012673	0,329141	Kinj11	0,530531	0,192161
Kinj12	0,481524	0,039522	0,065126	0,386801	Kinj12	0,632232	0,391698
Kinj13	0,486284	0,164946	0,206455	0,323807	Kinj13	0,697271	0,399227
Kinj14	0,421886	-0,003929	0,082380	0,198767	Kinj14	0,641934	0,470869
Kinj15	0,367085	0,035391	0,011309	0,384255	Kinj15	0,594612	0,309112
Kinj16	0,444063	0,143390	0,182339	0,325157	Kinj16	0,695359	0,368026
Kinj17	0,448359	0,057838	0,101089	0,320374	Kinj17	0,687114	0,365050
Kinj18	0,528965	0,019436	0,075742	0,304890	Kinj18	0,740544	0,467817
Kinj19	0,292233	0,003501	0,056869	0,204572	Kinj19	0,576587	0,344121
Kinj2	0,585608	0,038287	0,074826	0,432946	Kinj2	0,711840	0,383101
Kinj20	0,425265	0,116953	0,161620	0,336394	Kinj20	0,691683	0,391936
Kinj21	0,503746	0,060937	0,097222	0,312042	Kinj21	0,667747	0,337745
Kinj3	0,535641	0,050705	0,043102	0,446195	Kinj3	0,660049	0,366959
Kinj4	0,474774	0,084981	0,080888	0,445852	Kinj4	0,654094	0,339532
Kinj5	0,522902	0,115715	0,126991	0,432353	Kinj5	0,722036	0,343877
Kinj6	0,414644	0,005105	0,020976	0,313616	Kinj6	0,644533	0,295473
Kinj7	0,454999	-0,056636	0,008737	0,351192	Kinj7	0,630683	0,422374
Kinj8	0,530053	0,103811	0,140201	0,420959	Kinj8	0,774374	0,415338
Kinj9	0,376989	0,063459	0,045165	0,305099	Kinj9	0,622228	0,227340

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data untuk menilai outer model *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* dengan menggunakan PLS pada tabel 1, nilai *outer model* atau korelasi antara indikator dengan variabel pada penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruhnya memiliki nilai loading factor diatas 0,50.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari *Composite Reliability* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 2 disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

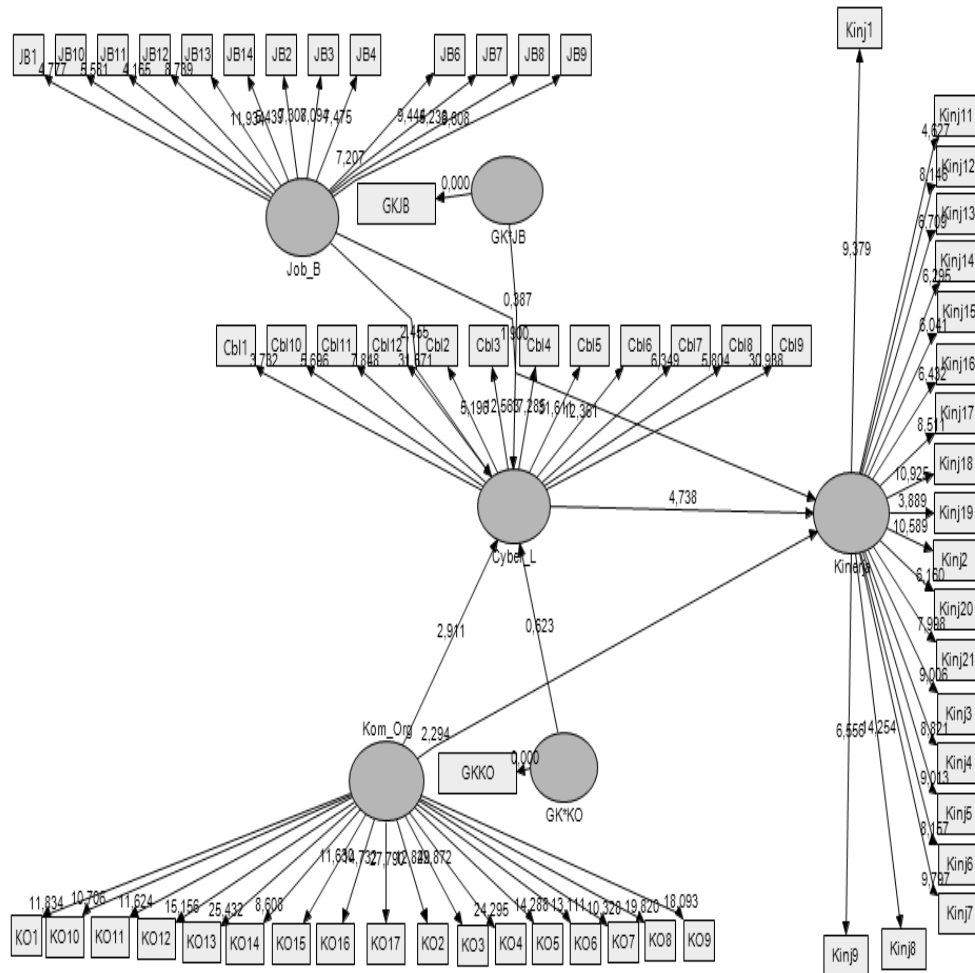
Tabel 2.
Composite Reliability dan Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability
<i>Job Burnout</i>	0,532420	0,907587
Komitmen Organisasi	0,589665	0,960477
<i>Cyberloafing</i>	0,594641	0,919249
Kinerja	0,540604	0,939910

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 1.
Model Struktural

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Tabel 3 menunjukkan hasil *estimasi R-square*

Tabel 3.
Nilai *R-Square*

Variabel	R Square
Cyberloafing	0,498412
Kinerja	0,537414

Tabel 3 ini menunjukkan nilai *R-square* konstruk *Cyberloafing* sebesar 0,498412 dan konstruk kinerja sebesar 0,537414. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel *Cyberloafing* memiliki nilai *R-square* sebesar 0,498412 yang berarti 49,8% variance variabel independen mampu dijelaskan oleh variabel *Cyberloafing* sedangkan sisanya dijelaskan oleh

variabel lain di luar model penelitian. Variabel kinerja memiliki nilai R-square sebesar 0,537414 yang berarti 53,7% variance variabel independen mampu dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Evaluasi model konstruk selanjutnya dilakukan dengan menghitung Q-square predictive relevance sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_{\text{Attitude Toward the Behavior}}^2) (1 - R_{\text{Behavioral Intention}}^2)$$

$$= 1 - (1 - 0,498412) (1 - 0,537414)$$

$$= 0,76798$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai Q^2 mendekati nilai 1 sehingga dapat dinyatakan model struktural fit dengan data.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 4 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.
Result For Inner Weights

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	Standard Error	T Statistics
Cyber_L -> Kinerja	0,466409	0,466159	0,098430	0,098430	4,738478
GK*JB -> Cyber_L	0,168469	0,169691	0,435688	0,435688	0,386673
Cyber_L *JB -> Kinerja	0,078575	0,066873	0,211742	0,211742	0,371090
GK*KO -> Cyber_L	-0,266352	-0,259508	0,427638	0,427638	0,622844
Cyber_L *KO -> Kinerja	-0,124229	-0,108358	0,205922	0,205922	0,603282
Job_B -> Cyber_L	0,367674	0,380349	0,149746	0,149746	2,455323
Job_B -> Kinerja	0,345777	0,382868	0,100596	0,100596	3,437275
Kom_Org -> Cyber_L	0,502261	0,503679	0,172558	0,172558	2,910679
Kom_Org -> Kinerja	0,450720	0,441783	0,121639	0,121639	3,705381

Pengaruh Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_1 < 0$ Terdapat pengaruh negative *job burnout* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, hubungan variabel job burnout terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,382868 dengan nilai t sebesar 3,437275. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa Terdapat pengaruh negative job burnout terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

$H_2 : b_2 > 0$ terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, hubungan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,441783 dengan nilai t sebesar 3,705381. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima

Pengaruh Job Burnout terhadap Cyberloafing.

$H_0 : b_3 = 0$ Tidak ada pengaruh *job burnout* terhadap Cyberloafing.

$H_3 : b_3 > 0$ Terdapat pengaruh positif *job burnout* terhadap Cyberloafing

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, hubungan variabel job burnout terhadap Cyberloafing menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,380349 dengan nilai t sebesar 2,455323. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa Terdapat pengaruh positif *job burnout* terhadap Cyberloafing. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Cyberloafing

$H_0 : b_4 = 0$ Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Cyberloafing.

$H_4 : b_4 < 0$ Terdapat pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap Cyberloafing

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, hubungan variabel Komitmen Organisasi terhadap Cyberloafing menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,503679 dengan nilai t sebesar 2,910679. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa Terdapat pengaruh negative Komitmen Organisasi terhadap Cyberloafing. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : b_5 = 0$ Tidak ada pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

$H_5 : b_5 > 0$ Terdapat pengaruh positif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, hubungan variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,466159 dengan nilai t sebesar 4,738478. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa Terdapat pengaruh positif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima.

Cyberloafing memediasi pengaruh job burnout terhadap kinerja karyawan

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, *cyberloafing* memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,066873 dengan nilai t sebesar 0,371090. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa *cyberloafing* tidak memediasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti Hipotesis 6 tidak diterima.

Cyberloafing memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, *cyberloafing* memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,108358 dengan nilai t sebesar 0,603282. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa *cyberloafing* tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 7 tidak diterima.

Work generation memoderasi hubungan antara job burnout dan cyberloafing

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, work generation memoderasi hubungan antara job burnout dan *cyberloafing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,169691 dengan nilai t sebesar 0,386673. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa work generation tidak memoderasi hubungan antara job burnout dan *cyberloafing*. Hal ini berarti Hipotesis 8 tidak diterima

Work generation memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan cyberloafing

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, work generation memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,259508 dengan nilai t sebesar 0,622844. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,6551). Hasil ini berarti bahwa work generation tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *cyberloafing*. Hal ini berarti Hipotesis 9 tidak diterima

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative job burnout terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh positif job burnout terhadap Cyberloafing; terdapat pengaruh negative Komitmen Organisasi terhadap Cyberloafing; terdapat pengaruh positif cyberloafing terhadap kinerja karyawan; cyberloafing tidak memediasi pengaruh job burnout terhadap kinerja karyawan; Cyberloafing tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan; Work generation tidak memoderasi hubungan antara job burnout dan cyberloafing; Work generation memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan cyberloafing.

Permasalahan *cyberloafing* kaitannya dengan *job bournout* dan komitmen organisasional dengan kinerja. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang

berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Penerbit Andi.
- Adekola, B. (2012). The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1740>
- Ahmad Aliyu, P. (2018). Moderating Effects of Cyberloafing Activity on Innovative Work Behaviour and Lecturers Job Performance. *International Journal of Advanced Studies in Social Science & Innovation*, 2(1), 28–49. <https://doi.org/10.30690/ijassi.21.03>
- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coover, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510–519. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>
- Bencsik, A., Juhász, T., & Horváth-Csikós, G. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9–17.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349–375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Charlier, S. D., Giumetti, G. W., Reeves, C. J., & Greco, L. M. (2017). Workplace Cyberdeviance. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work*, 131–156. <https://doi.org/10.1002/9781119256151.ch7>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publication
- Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful." *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 927–928. <https://doi.org/10.1108/02683940810904394>
- Fadlurrohman, I., Husein, A., Yulia, L., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2020). Memahami Perkembangan Anak Generasi Alfa Di Era Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 178. <https://doi.org/10.24198/focus.v2i2.26235>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). Partial Least Square "Konsep, Teknik dan Aplikasi" SmartPLS 2.0 M3. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hardiani, W. A. ayu, Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2018). Effect of Role Conflict and Role Overload To Burnout and Its Impact on Cyberloafing (Study on Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(2), 89. <https://doi.org/10.14710/jbs.26.2.89-99>

- Hardiyanti, R. (2013). Burnout Ditinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(02), 343–360. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hartijasti, Y., & Fathonah, N. (2014). Cyberloafing across generation X and Y in Indonesia. *Journal of Information Technology Applications & Management*, 21(1), 1–16.
- Hensel, P. G., & Kacprzak, A. (2020). Job Overload, Organizational Commitment, and Motivation as Antecedents of Cyberloafing: Evidence from Employee Monitoring Software. *European Management Review*. <https://doi.org/10.1111/emre.12407>
- Hessenius, B. (2009). Involving Youth in the Arts Project Phase II-Focus Groups on Next Generation Leadership.
- Kim, S. J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271–2283. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.07.006>
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017a). Antecedents and consequences of cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT industry. *First Monday*, 22(3), 1–16. <https://doi.org/10.5210/fm.v22i3.7302>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behaviour* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). *The Maslach Burnout Inventory Manual second edition*. Consulting Psychologists Press, May 2016, 191–217. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- McCarty, W. P., & Skogan, W. G. (2013). Job-Related Burnout Among Civilian and Sworn Police Personnel. *Police Quarterly*, 16(1), 66–84. <https://doi.org/10.1177/1098611112457357>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moody, G. D., & Siponen, M. (2013). Using the theory of interpersonal behavior to explain non-work-related personal use of the Internet at work. *Information and Management*, 50(6), 322–335. <https://doi.org/10.1016/j.im.2013.04.005>
- Muhid, A., & Susiawan, S. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Putra, E. Y., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Cyberloafing Pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 8(2), 147–152.

- Ritacco, G. (2013). The Impact of Stres and Burnout on Employees ' Performance at Botswana. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(6), 795–824.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). *Organizational Behaviour*. Pearson.
- Rogojan, P. (2009). ., *Deviant Workplace Behavior in Organizations* : August, 1–85.
- Sage, M. A. (2015). *Cyberloafing: A Study Of Personality Factors And Organizational Commitment As Predictor Variables Of Cyberloafing And Perceived Organizational Acceptance* (Under. Easr Carolina University).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 7th Editions. Chichester: John Wiley & Sons Ltd
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Stanton, J. M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*, 45(1), 55–59. <https://doi.org/10.1145/502269.502297>
- Sullivan, I. G. (1989). Burnout a study of a psychiatric center. *Loss, Grief and Care*. https://doi.org/10.1300/J132v03n01_11
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: how team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24(1), 106–112. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22269372>
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2011). *Human resources and personnel management*. McGraw-Hill.
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2018). Student Cyberloafing in and out of the Classroom in China and the Relationship with Student Performance. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 21(3), 199–204. <https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0397>
- Yeni, I. N. (2012). Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Sales. *Psibernetika*, 5(2), 33–45. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/psibernetika/article/view/532/496>
- Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35, 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>
- Zhou, K. Z., Brown, J. R., & Dev, C. S. (2009). Market Orientation, Competitive Advantage, and Performance: A Demand-Based Perspective. *Journal of Business Research*, 62(11), 1063–1070. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.10.001>