

**PENGARUH CYBERLOAFING DAN WITHDRAWAL BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA PELAYANAN PADA BIDANG PERPUSTAKAAN
DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN UMUM DAERAH
KABUPATEN CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Cirebon**



Disusun Oleh :

Nurhayati

NIM. 200111042

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH CYBERLOAFING DAN WITHDRAWAL BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA PELAYANAN PADA BIDANG PERPUSTAKAAN
(Studi Kasus Pada Pegawai Bidang Perpustakaan Dinas Kearsipan dan
Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon)**

NURHAYATI

(200111042)

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I

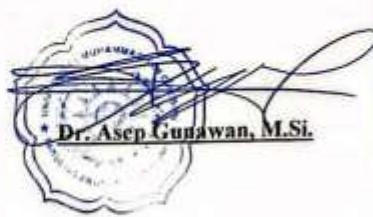
Ali Jufri, S.E., M.M.

Pembimbing II

Mery Sukartini, S.E., M.M.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonom dan Bisnis



Ketua Program Studi Manajemen



LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

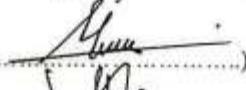
PENGARUH CYBERLOAFING DAN WITHDRAWAL BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA PELAYANAN PADA BIDANG PERPUSTAKAAN
(Studi Kasus Pada Pegawai Bidang Perpustakaan Dinas Kearsipan dan
Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon)

NURHAYATI

(200111042)

Telah dipertahankan oleh Tim Pengaji

Pada Tanggal : 18 Agustus 2024

1. Ali Jufri, S.E., M.M. 
2. Merv Sukartini, S.E., M.M. 
3. Dr. Ali Mugayat, M.M. 
4. Tedi Kustandi, S.Sos., M.M. 

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui



LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **NURHAYATI**

NIM 200111042

Program Studi : Manajemen (S1)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : **Pengaruh Cyberloafing dan Withdrawal Behavior Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Bidang Perpustakaan Dinas Karsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon.**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini saya ajukan di depan tim pengujian adalah hasil karya saya sendiri bukan hasil karya orang lain atau dibuatkan oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Cirebon, Mei 2024

NURHAYATI

NURHAYATI

NIM 200111042

Pengaruh *Cyberloafing* dan *Withdrawal Behavior* Terhadap Kinerja

Pelayanan Pada Bidang Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan

Umum Daerah Kabupaten Cirebon

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh negatif dari *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* terhadap kinerja pegawai di bidang perpustakaan, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon. *Cyberloafing* menurut penelitian (Prasetya, 2020; Paramitha, dkk 2021) berpendapat bahwa *cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh pegawai dengan menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan secara sengaja untuk hal- hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja, dan *withdrawal behavior* menurut penelitian (Hanisch, 1955; Hastuti, 2015) bahwa perilaku *withdrawal behavior* mengarah pada suatu kumpulan yang digunakan pegawai sebagai usaha menjauhkan diri mereka dari pekerjaan atau menghindar dari tugas, yang dianggap bahwa perilaku ini sebagai faktor yang dapat mengurangi kualitas kinerja pegawai di bidang perpustakaan dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka. Kemudian, data dikumpulkan melalui pra survey kepada pemustaka untuk menganalisis bagaimana kualitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dan survei yang melibatkan pegawai di bidang perpustakaan. Analisis regresi sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat

hubungan negatif dan signifikan antara *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* dengan kinerja pegawai pada bidang perpustakaan. Penemuan ini menggarisbawahi pentingnya pegawasan yang tepat serta implementasi kebijakan yang dapat mengurangi perilaku *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* untuk meningkatkan kinerja pegawai di bidang perpustakaan dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka.

Kata kunci : Kinerja, *Cyberloafing*, *Withdrawal Behavior*

ABSTRACT

This study aims to analyze the negative influence of cyberloafing and withdrawal behavior on the performance of employees in the field of libraries, Archives and Public Libraries of Cirebon Regency. Cyberloafing according to research (Prasetya, 2020; Paramitha, et al. 2021) argue that cyberloafing is an action carried out by employees by using internet access provided by organizations or companies deliberately for things that are not related to work during working hours, and withdrawal behavior according to research (Hanisch, 1955; Hastuti, 2015) that withdrawal behavior leads to a collection that employees use as an effort to distance themselves from work or avoid tasks, which is considered that this behavior is a factor that can reduce the quality of employee performance in the field of libraries in providing services to users. Then, the data was collected through a pre-survey to users to analyze the quality of employee performance in providing services and surveys involving employees in the library sector. A simple regression analysis used to test the research hypothesis. The results of the study showed that there was a negative and significant relationship between cyberloafing and withdrawal behavior with the performance of employees in the library sector. This finding underscores the importance of proper supervision and the implementation of policies that can reduce cyberloafing behavior and withdrawal behavior to improve the performance of employees in the library sector in providing services to users.

Keywords : Performance, Cyberloafing, Withdrawal Behavior

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji dan syukur, saya panjatkan kepada Allah SWT. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Berkat rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Cyberloafing* dan *Withdrawal Behavior* Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Bidang Perpustakaan Dinas Karsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon” tepat pada waktunya.

Skripsi ini tidak lepas dari doa, bantuan, dukungan, dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Arif Nurdin, M.T., Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Drs. Asep Gunawan, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M., Dosen Pembimbing 1.
5. Ibu Mery Sukartini, S.E., M.M., Dosen Pembimbing 2.
6. Bapak Fuji Purgatorio, S.E., M.M., Dosen Pengaji 2.
7. Segenap Civitas Akademika Universitas Muhammadiyah Cirebon serta seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan.

8. Bapak Drs. H. Abdullah Subandi, M.Si., Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
9. Bapak Agus Sutrisno, S.Pd., M.Pd., Kepala Bidang Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon, yang telah memberikan izin dan data yang diperlukan untuk penelitian ini.
10. Semua rekan pegawai bidang perpustakaan yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kedua orang tua tercinta, Ibu Rusmiyati dan Ayah Masira, yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, dan doa yang tidak pernah berhenti. Skripsi ini penulis persembahkan untuk mereka.
12. Adik penulis, Yogi Wibawa, yang telah menyumbangkan tenaga dan waktunya untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
13. Teman-teman kelas MJ20E Angkatan 2020, terima kasih atas dukungan dan kerjasama selama perkuliahan.
14. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan saling membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Serta saudara-saudara dan semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas doa dan dukungannya yang sangat berarti bagi saya.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak dengan balasan yang berlipat ganda. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi saya sendiri dan umumnya bagi para pembaca.

Cirebon, Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	14
2.2 Uraian Teori	18
2.2.1 Kinerja.....	18
2.2.2 Cyberloafing.....	23
2.2.3 Withdrawal Behavior	28
2.3 Kerangka Berfikir	35
2.3.1 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja.....	35
2.3.2 Pengaruh <i>Withdrawal Behavior</i> Terhadap Kinerja.....	36
x	
2.3.3 Pengaruh Simultan X1 dan X2 Terhadap Y	37

2.4 Paradigma Penelitian.....	39
2.5 Hipotesis.....	40
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	41
3.1 Metode penelitian.....	41
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Karakteristik Responden.....	56
4.2 Hasil Penelitian	58
4.2.1 Analisis Data	59
4.3 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76
5.2.1 Saran Praktis.....	76
5.2.2 Saran Teoritis	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	84
LAMPIRAN KUESIONER	85
LAMPIRAN TABULASI DATA	89
LAMPIRAN PENELITIAN UJI SPSS	92
LAMPIRAN SURAT PERMOHONAN PENELITIAN	98
LAMPIRAN SURAT PERNYATAAN VALIDASI.....	99
xi	
LAMPIRAN DOKUMENTASI PENELITIAN	101
LAMPIRAN FORMULIR REVISI SUP	103

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Hasil PraSurvey Kinerja Pegawai	3
Tabel I-2 Identifikasi Perilaku Cyberloafing	5
Tabel I-3 Rekapan Absensi Pegawai.....	10
Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel III-2 Populasi Pegawai Bidang Perpustakaan	44
Tabel III-3 Jadwal Penelitian	46
Tabel III-4 Instrumen Skala Likert.....	48
Tabel III-5 Reliabilitas Cronbach Alpha.....	51
Tabel IV-1 Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel IV-2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV-3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel IV-4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel IV-5 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi X1	60
Tabel IV-6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi X2	61
Tabel IV-7 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Y	62
Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas X1	64
Tabel IV-9 Hasil Uji Validitas X2	64
Tabel IV-10 Hasil Uji Validitas Y	65
Tabel IV-11 Hasil Uji Reliabilitas X1	66
Tabel IV-12 Hasil Uji Reliabilitas X2.....	66
Tabel IV-13 Hasil Uji Reliabilitas Y.....	67
Tabel IV-14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji T	67
Tabel IV-15 Hasil Uji Koefesien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y	70

Tabel IV-16 Hasil Uji F X1 dan X2 Terhadap Y 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Penelitian.....	39
Gambar III-1 Daerah Penolakan dan Penerimaan Uji T	54
Gambar III-2 Daerah Penolakan dan Penerimaan Uji F	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perpustakaan sebagai lembaga Pendidikan dan pusat informasi memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan akademis dan penelitian. Kinerja yang optimal dari pegawai perpustakaan sangat diperlukan untuk menjaga kualitas pelayanan dan memastikan akses yang efesien terhadap informasi. Namun di era digital saat ini, tantangan baru muncul terkait dengan penggunaan teknologi di tempat kerja.

Penerapan teknologi internet telah dilakukan oleh semua instansi di kabupaten Cirebon dan sekitarnya, bahkan instansi memfasilitasi tiap pekerjaanya dengan satu komputer perorang. Keberadaan fasilitas komputer dan internet diharapkan membantu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efesien, meningkatkan kreatifitas pegawai, membantu karakter pelayanan kepada masyarakat dengan berbasis teknologi modern sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran instansi pemerintah (Nisauarahmadani, 2012; Adhana, dkk 2021).

(Herlianto, 2012; Adhana, dkk 2021) berpendapat bahwa internet diharapkan bisa mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka miliki, dengan demikian pegawai harus mengikuti perkembangan teknologi modern yang ada. Menurut Utomo et al., (2019) bahwa pegawai dan pemimpin organisasi memanfaatkan komputer yang terkoneksi internet saat mengerjakan tugasnya dengan aplikasi atau sistem informasi, dimana tujuannya

yaitu meningkatkan dan memperlancar aliran informasi yang menjadi nadi kehidupan organisasi.

Sedangkan (Prasetyo, 2011; Adhana, dkk 2021) berpendapat bahwa disisi lain dengan adanya teknologi internet, terdapat dampak negatif bagi instansi, yaitu pegawai dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas instansi. Misalnya, mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, tetapi hanya untuk menghilangkan kebosanan dikantor saja. Perilaku inilah disebut dengan *cyberloafing*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 30 responden pemustaka terhadap kinerja pelayanan yang diberikan pegawai terdapat suatu permasalahan pada kinerja pelayanan di bidang perpustakaan mengaku bahwa kinerja pelayanan masih belum optimal. Pelayanan yang diberikan pustakawan kepada pemustakanya diantaranya yaitu memberikan pelayanan peminjaman dan pengembalian buku, memberikan pelayanan pembuatan kartu anggota bagi pemustaka baru dan memberikan mentoring kepada pemustaka terkait informasi terbaru. Untuk mengetahui lebih detail bagaimana kinerja pelayanan yang diberikan pegawai pada pemustakanya dapat dilihat dari hasil penelitian melalui wawancara dibawah ini.

Tabel I-1**Hasil PraSurvey Kinerja Pelayanan di Bidang Perpustakaan**

No	Pelayanan Bidang Perpustakaan	Hasil Wawancara Pemustaka
1	Pelayanan peminjaman buku	30 Pemustaka menjawab masih banyaknya kesalahan data pada saat peminjaman buku
2	Pelayanan pengembalian buku	25 Pemustaka menjawab masih adanya pemustaka yg tidak dihubungi pegawai pada saat lewat batas waktu peminjaman buku
3	Pembuatan kartu anggota perpustakaan	20 Pemustaka menjawab bahwa dalam pelayanan pembuatan kartu anggota perpustakaan masih sedikit lama atau belum optimal
4	<i>Mentoring</i>	18 Pemustaka menjawab bahwa <i>mentoring</i> yg diberikan oleh pegawai perpustakaan kurang optimal

Sumber: Bidang Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum

Daerah Kabupaten Cirebon

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa kinerja pelayanan bidang perpustakaan yaitu peminjaman buku, pengembalian buku, pembuatan kartu anggota perpustakaan, mentoring. Menunjukan bahwa pada kinerja pelayanan bidang perpustakaan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara kepada pemustaka bahwa terdapat 30 pemustaka menyatakan pada aktivitas kinerja pelayanan peminjaman buku seperti scan *barcode* buku yang ingin dipinjam oleh pengunjung perpustakaan belum optimal, kemudian 25 pemustaka

menyatakan dalam pelayanan pengembalian buku yang dimana seharusnya pegawai bidang perpustakaan wajib menghubungi pengunjung apabila melewati batas waktu peminjaman buku di perpustakaan belum maksimal, Adapun 20 pemustaka menyatakan bahwa pelayanan pembuatan kartu anggota perpustakaan masih belum optimal atau penggerjaan masih lama, dan 18 pemustaka menyatakan bahwa pelayanan *mentoring* yg diberikan pegawai perpustakaan kepada pemustaka belum optimal karena kurangnya sarana dan prasarana yang belum memadai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Palangda, n.d.), (Adelia Malau et al., 2022) dan (Hadiluwarsa & Kristianti, 2022) berpendapat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel *cyberloafing*. (Lim, dkk 2012; Wahyuni, dkk 2020) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* pegawai dapat dilihat dari penggunaan akses internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi selama jam kerja dan menghabiskan rata-rata 51 menit per hari untuk *cyberloafing*.

(Rodrigues, 2011; Sitorus, dkk 2019) berpendapat bahwa potensi ketidakseimbangan bahwa penggunaan smartphone dapat membawa dalam hal keseimbangan kehidupan kerja. Untuk mengetahui kebenarannya para peneliti mencoba melihat keterkaitan antara kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peneliti yang mengamati keterkaitan antara *cyberloafing* dengan kinerja karyawan diantaranya (Lim, dkk 2012; Nur et al., 2019), (Zhang et al., 2022) dan (Said et al., 2013). Hasil penelitian yang menghubungkan *cyberloafing* dan kinerja karyawan masih belum konsisten sehingga masih membutuhkan penelitian lanjutan untuk mendapatkan kesimpulan.

Fenomena perilaku *cyberloafing* juga terjadi di dinas kearsipan dan perpustakaan umum daerah kabupaten Cirebon tepatnya pada bidang perpustakaan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada pegawai bidang perpustakaan di lapangan, masih ditemukan pegawai di bidang perpustakaan yang tidak memanfaatkan internet untuk kepentingan pekerjaan, tetapi digunakan untuk kepentingan pribadi, misalnya tujuan hiburan, bermain *game online*, *browsing google* dengan informasi selebritis, mengakses *youtube*, berbelanja *online* dan membuka situs jejaring sosial seperti *whatsapp*, *facebook* dan *twitter*.

Tabel I-2

**Identifikasi Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Pegawai di Bidang
Perpustakaan**

	Perilaku <i>Cyberloafing</i>					
	<i>Youtube</i>	<i>Game Online</i>	<i>Browsing Sodmed</i>	<i>Belanja Online</i>	<i>Memeriksa Email Pribadi</i>	<i>Membuka Laman Website</i>
Jumlah Pegawai	25	10	35	15	10	10

Sumber : Bidang Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum

Daerah Kabupaten Cirebon

Perilaku cyberloafing yang diakui oleh pegawai di bidang perpustakaan dapat dilihat dari data, sebagai berikut :

Pegawai 1: browsing sosmed, youtube, membuka laman website dan game online.

Pegawai 2: browsing sosmed, youtube dan belanja online.

Pegawai 3: browsing sosmed, belanja online dan game online.

Pegawai 4: browsing sosmed, youtube, game online dan membuka laman website.

Pegawai 5: browsing sosmed, youtube, game online dan belanja online.

Pegawai 6: browsing sosmed, youtube, game online dan belanja online.

Pegawai 7: browsing sosmed, youtube, game online dan membuka laman website.

Pegawai 8: browsing sosmed, youtube, game online dan belanja online.

Pegawai 9: browsing sosmed, youtube, game online dan belanja online.

Pegawai 10: browsing sosmed, youtube, game online, belanja online dan memeriksa email pribadi.

Pegawai 11: browsing sosmed, youtube, game online dan belanja online.

Pegawai 12: browsing sosmed, youtube, memeriksa email pribadi dan belanja online.

Pegawai 13: browsing sosmed, belanja online, memeriksa email pribadi dan membuka laman website.

Pegawai 14: browsing sosmed, memeriksa email pribadi, belanja online dan youtube.

Pegawai 15: browsing sosmed, memeriksa email pribadi dan membuka laman website.

Pegawai 16: browsing sosmed, memeriksa email pribadi dan membuka laman website.

Pegawai 17: browsing sosmed, youtube, memeriksa email pribadi dan membuka laman website.

Pegawai 19: browsing sosmed, membuka laman website, memeriksa email pribadi dan youtube.

Pegawai 20: browsing sosmed, membuka laman website, memeriksa email pribadi dan youtube.

Pegawai 21: browsing sosmed, membuka laman website, memeriksa email pribadi dan youtube.

Pegawai 22: browsing sosmed, youtube dan belanja online.

Pegawai 23: browsing sosmed, youtube dan belanja online.

Pegawai 24: browsing sosmed, youtube dan belanja online.

Pegawai 25: browsing sosmed dan youtube.

Pegawai 26: browsing sosmed dan youtube.

Pegawai 27: browsing sosmed dan youtube.

Pegawai 28: browsing sosmed dan youtube.

Pegawai 29: browsing sosmed dan youtube.

Pegawai 30: browsing sosmed dan youtube.

Pegawai 31: browsing sosmed dan youtube.

Pegawai 32: browsing sosmed.

Pegawai 33: browsing sosmed.

Pegawai 34: browsing sosmed.

Pegawai 35: browsing sosmed.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* yang biasa dilakukan oleh pegawai perpustakaan lebih banyak digunakan untuk *browsing sosmed* seperti membuka *facebook, twitter, whatsapp* dilakukan oleh 35

pegawai dan untuk mengakses *youtube* 25 pegawai, *game online* 10 pegawai, belanja *online* 15 pegawai, memeriksa email pribadi 10 pegawai lalu membuka laman *website* 10 pegawai hal ini bisa mengakibatkan turunnya kinerja pegawai pada pelayanan di bidang perpustakaan umum daerah kabupaten Cirebon.

Diketahui bahwa aktivitas perilaku *cyberloafing* yang sering dilakukan oleh pegawai di bidang perpustakaan adalah perilaku *minor cyberloafing*, seperti aktivitas *chatting* melalui *whatsapp*, bermain *game online*, menerima dan mengirim email pribadi, bermain media sosial seperti *instagram*, *twitter*, *facebook* dan sebagainya. Sedangkan untuk jenis *serious cyberloafing* tidak ditemukan dikantor ini.

Berdasarkan survei menunjukkan aktivitas perilaku *cyberloafing* yang dilakukan mengakibatkan pegawai juga menjadi tidak disiplin dan tidak menjalankan prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditentukan dalam melakukan pekerjaan sehingga kualitas kinerja pegawai dalam pelayanan bidang perpustakaan menurun. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS pada pasal 3 yang berbunyi “PNS wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja”. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk Mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka akan dijatuhi hukuman. Akan tetapi pada kenyataanya masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku penarikan diri secara *psikologis*. (Erdemli, 2015; Darussamin et al., 2023) berpendapat bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku

penarikan diri secara *psikologis* dengan kinerja pegawai. Sedangkan (Pinder, 2008; Darussamin et al., 2023) berpendapat bahwa penarikan diri secara *psikologis* ini merupakan bentuk dari kemalasan dan kurangnya pemikiran intens pada pekerjaan.

Berikutnya perilaku penarikan fisik yang dimulai dari penundaan, ketidakhadiran, dan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela (*intention to exit*) (Joy, 2016; Atmaja, dkk 2020) Semakin banyak waktu absensi yang diambil oleh seorang karyawan makan produktivitas kerja akan semakin berkurang dan merugikan perusahaan karena masih mengeluarkan uang untuk membayar gaji karyawan, namun karyawan tidak memberikan kontribusi apapun pada saat ketidakhadiran. Ketidakhadiran mempunyai alasan yang sah seperti sakit, tugas dan alasan karena ada anggota keluarga yang sakit. Namun pegawai yang melakukan penarikan diri akan menggunakan alasan yang sah karena menghindari masuk kerja (Day, 2018; Atmaja, dkk 2020).

Kinerja PNS yang rendah seperti absen (tidak hadir), bermalas-malasan. Sering datang terlambat dan tidak produktif. Mencerminkan adanya perilaku kerja kontra produktif di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Banyak PNS yang masih melakukan pelanggaran-pelanggaran dan penyimpangan di tempat kerja seperti terlambat masuk kerja, keluar kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan dinas, pulang lebih awal, dan tidak masuk kerja beberapa hari bahkan beberapa bulan serta pelanggaran disiplin lainnya.

Dari hasil penelitian dan data yang diperoleh dari Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon pada bidang perpustakaan terdapat kasus yang dimana pegawai merasa secara *psikologis* atau fisik keluar

dari tanggung jawab pekerjaannya. *Withdrawal* yang terjadi di bidang perpustakaan yaitu kurang disiplinnya pada absensi pegawai atau bisa disebut penarikan diri seorang pegawai secara fisik (*Physical withdrawal behavior*) yang mengakibatkan kinerja pelayanan di bidang perpustakaan menurun atau kurang optimal dalam memberikan pelayanan ke pemustakanya. Keterlambatan yang berlebihan dapat menjadi bukti bahwa seorang pegawai ingin terlepas dari perusahaan.

Tabel I-3
Rekapan Absensi Pegawai di Bidang Perpustakaan
Periode Januari Februari dan Maret 2024

Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan	Jumlah	Keterangan	Jumlah
Januari	35	Terlambat Kerja	17	Pulang Cepat	14
Februari	35	Terlambat Kerja	10	Pulang Cepat	15
Maret	35	Terlambat Kerja	15	Pulang Cepat	17

Sumber : Bidang Perpustakaan Dinas Perpustakaan Umum Daerah

Kabupaten Cirebon

Berdasarkan dari tabel diatas tingkat absensi pegawai pada bidang perpustakaan umum daerah kabupaten Cirebon selama 3 bulan terakhir yakni keterlambatan kerja pada bulan januari 17 pegawai, bulan februari 10 pegawai lalu bulan maret 15 pegawai. Kemudian untuk pagawai yang pulang cepat

sebelum waktunya yang sudah ditentukan oleh bidang perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon pada bulan januari 14 pegawai, bulan februari 15 pegawai, kemudian bulan maret 17 pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, diketahui bahwa pentingnya menjaga perilaku dari kebiasaan dan menarik diri merasa terlepas dari pekerjaan secara fisik seperti tidak memperhatikan absensi yang mempengaruhi kinerja pelayanan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Cyberloafing dan Withdrawal Behavior Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Bidang Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih ditemukannya perilaku cyberloafing yang tinggi pada pegawai dibidang perpustakaan
2. Masih adanya penurunan pada rekapan absensi pegawai bidang perpustakaan periode januari, februari dan maret 2024.
3. Belum optimalnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan di bidang perpustakaan
4. Belum adanya efek jera terhadap sanksi yang diberikan terhadap pegawai

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas, batasan masalah dilakukan agar penelitian terarah dan tidak melebar. Penulis membatasi yang akan dibahas

yakni tentang pengaruh *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* terhadap kinerja pelayanan di bidang perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pelayanan di bidang perpustakaan umum daerah Kabupaten Cirebon
2. Apakah *withdrawal behavior* berpengaruh negatif kinerja pelayanan di bidang perpustakaan umum daerah Kabupaten Cirebon
3. Apakah *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* berpengaruh negatif kinerja pelayanan di bidang perpustakaan umum daerah Kabupaten Cirebon

1.5 Tujuan Penelitian

Terkait dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji apakah perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pelayanan di bidang perpustakaan umum daerah Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui dan menguji apakah *withdrawal behavior* berpengaruh negatif kinerja pelayanan di bidang perpustakaan umum daerah Kabupaten Cirebon.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulisan dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah pengaruh perilaku *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* terhadap kinerja pelayanan di bidang perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi bidang perpustakaan dinas kearsipan dan perpustakaan umum daerah Kabupaten Cirebon dalam upaya meningkatkan kinerja pelayanan.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah perilaku *cyberloafing* dan *withdrawal behavior*.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sitorus, dkk 2019 Pengaruh komitmen organisasi dan <i>cyberloafing</i> terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh prosedur kerja (SOP) Vol. 7 No. 2 ISSN 2502-3632	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>cyberloafing</i> yang ditemukan lebih sering dilakukan pada ponsel dibandingkan pada desktop dan penggunaan internet berada di kelompok umur 20-29 tahun. Tetapi <i>cyberloafing</i> tidak memiliki pengaruh yang kuat pada kinerja tugas, kecuali bila sering dilakukan dan dalam jangka waktu yang lama.
2	Wahyuni, dkk 2020 Kinerja pegawai ditinjau dari perilaku <i>cyberloafing</i> dan komitmen organisasi Vol. 13 No 2 ISNN 2088-5326	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku <i>cyberloafing</i> yang biasa dilakukan oleh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang lebih sering digunakan untuk kepentingan pribadi, misalnya bermain <i>game online</i> , <i>browsing google</i> dengan informasi selebritis dan membuka jejaring sosial seperti <i>facebook</i> , <i>twitter whatsapp</i> dan lain-lain. Sehingga perilaku <i>cyberloafing</i> di Dinas Pendidikan Kota Padang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya.
3	Mahsyar, dkk (2023) Pengaruh <i>cyberloafing</i> dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan <i>self</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>cyberloafing</i> yang dilakukan 70 responden PNS Dinas Perumahan Kawan Pemukiman dan Pertahanan Kabupaten Kuningan yang dimana 68 pegawai mengaku terlibat dalam jejaring sosial, 44 pegawai melakukan <i>browsing</i> situs

	<i>control</i> sebagai variabel moderasi Vol. 10 No. 2 ISSN 231-246	belanja online, 48 pegawai menerima dan mengirim email pribadi, 51 orang mengunduh file/mengakses internet kepentingan pribadi dan 10 pegawai menggunakan telpon kantor untuk kepentingan pribadi.
4	Adhana, dkk (2021) Hubungan antara control diri dan strees kerja dengan perilaku <i>cyberloafing</i> pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru Vol. 2 No. 2 ISSN 2720-8958	Penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena perilaku <i>cyberloafing</i> di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru yang seiring dilakukan oleh PNS bea cukai adalah <i>minor cyberloafing</i> , seperti aktivitas <i>chatting</i> melalui whatsapp, aktivitas bermain media sosial seperti <i>instagram, twitter</i> dan <i>facebook</i> .
5	Al Utsmani, dkk (2022) Analisis stres kerja dan <i>cyberloafing</i> terhadap kinerja pegawai BPKSDM Tuban Vol. 4 No. 2 ISSN 2656-8918	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ditemukan beberapa dampak dari perilaku <i>cyberloafing</i> pada komputer dan jejaring sosial di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) seperti melakukan pengecekan email pribadi, mengunjungi situs yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan lalai terhadap tugas dan penurunan terhadap kecepatan dalam mengakses internet.
6	Atmaja, dkk (2020) Pengaruh konflik kerja-keluarga, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perilaku <i>withdrawal</i> di Perusahaan Toyota Auto 2000 didapatkan setiap bulannya ada karyawan yang terlambat, lebih banyak menghabiskan waktu istirahat, sering mangkir bekerja untuk

	perilaku fisik penarikan karyawan Vol. 4 No. 3 ISSN 146-153	menghindari pekerjaan dan timbul dari keinginannya untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela (<i>intention to exit</i>) karena merasa tidak bersemangat untuk bekerja.
7	Komaria, dkk (2020) Implementasi kebijakan absensi sidik jari (<i>Finger print</i>) dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Vol. 12 No. 4 ISSN 713-721	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku <i>withdrawal</i> yang ditemukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Tengah masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan absensi sidik jari (<i>finger print</i>) seperti diwaktu datang atau pagi, waktu istirahat, waktu pulang atau sore, upacara hari senin dan senam di hari jumat. Sehingga pekerjaan dikantor menjadi sering tertunda.
8	Darussamin, dkk (2023) Pengaruh pertukaran pimpinan, dan perilaku penarikan psikologis terhadap kinerja pegawai dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi Vol. 2 No. 2 Tahun 2023 ISSN 172-188	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku <i>withdrawal</i> yang dilakukan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Siak masih ditemuiinya pegawai terlambat hadir bekerja pada jam kerja yang telah ditentukan, permisi pada saat jam kerja, melakukan tugas lain selain tugas kantor dan juga tidak hadir dikantor dengan alasan yang tidak jelas. Sehingga kinerja pegawai yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud.
9	Alkusani, dkk (2019) Pengaruh job-	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku <i>withdrawal</i> yang sering terjadi adanya

	engagement terhadap perilaku <i>withdrawal</i> melalui komitmen organisasi Vol. 2 No. 1 ISSN 43-50	karyawan terlambat datang ke tempat pekerjaan, pulang lebih awal dari tempat kerja, lebih lama dalam waktu istirahatnya (tidur-tiduran).
10	Dhanurdhara, dkk (2022) Pengaruh efektivitas penerapan absensi <i>fingerprint</i> terhadap kinerja pegawai dimediasi disipin kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar Vol. 2 No. 1 ISSN 46-56	Penelitian ini menunjukkan bahwa masalah perilaku <i>withdrawal</i> pada Dinas perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar terkait penerapan absensi pada <i>fingerprint</i> tidak berjalan efektif karena masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu sehingga bisa saja tidak tercatat dalam absensi dan masuk dalam ketidakhadiran tanpa keterangan.
11	Nina Adelina, dkk (2023) Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderasi Vol. 3 No. 1 ISSN : 2807-8969	Penelitian ini menyatakan bahwa faktor terjadinya cyberloafing dapat dipengaruhi adanya keterlibatan produktifitas pegawai, yang dimana pegawai memiliki produktifitas baik maka pegawai dapat mengontrol diri dari perilaku cyberloafing dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kontrol diri pegawai dapat merasakan bahwa bekerja di tempat tersebut menyenangkan dan tidak membosankan karena dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja dicapai oleh *Performance*. Kinerja pegawai adalah hasil seluruh kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi parameter kunci yang disebut sebagai kesuksesan. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yaitu dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. (Mangkunegara, 2017) secara teoritis menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2017).

(Yulandri & Onsardi, 2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjannya atau untuk kerjanya. (Sulaksono, 2019) Berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi.

(Fattah, 2017; Wahyuni, dkk 2020) berpendapat bahwa kinerja pegawai sebagai unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang

menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut berdasarkan keberhasilan pegawai yang sudah menjadi ketetapan instansi. Pendapat lainnya dikemukakan oleh (Sinambela, 2016; Wahyuni, dkk 2020) berpendapat bahwa kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu dan seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penerapan tugas dapat dilakukan melalui tingkatan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mencapai target yang ditentukan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh seorang individu yang secara menyeluruh pada sebuah periode untuk menjalankan tugas, misalnya standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria dimana sebelumnya sudah ditentukan dan sudah mendapatkan sasaran kriteria dimana sebelumnya sudah ditentukan dan sudah mendapatkan kesepakatan bersama (Rivai, 2005; Al Utsmani 2022)

(Habibi Mahsyar et al., n.d. 2023) berpendapat secara teoritis menyatakan bahwa, kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Habibi Mahsyar et al., 2023). (Yulandri , dkk 2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara,

pemerintahan dan pembangunan. Menurut Pasal 1 (a) Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang dimaksudkan “Pegawai Negeri” adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diseragi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas dengan negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu Peraturan Perundang-Undangan dan digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Berdasarkan pasal diatas, pegawai negeri diatur dalam undang-undang yang telah ditetapkan yang harus dipatuhi serta dijalankan sesuai peraturan yang telah ditentukan. Pegawai negeri merupakan sumber daya aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata. Sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan jabatan atau bidang yang telah ditetapkan harus dijalankan harus dijalankan dengan kebijakan serta aturan hukum yang berlaku.

Berdasarkan pemaparan diatas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi dalam membantu mencapai tujuan organisasi melalui hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan kesediaan waktunya selain itu kinerja juga menjadi kematican untuk berprestasi dan memiliki tingkat kinerja yang optimal.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Moorhead, dkk 2019; Sitorus, dkk 2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kualitas Kerjaan (*Quality of Work*) merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seseorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapuhan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*) merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*) merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background Pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerjasama tim (*Teamwork*) melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal maupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- e. Kreatifitas (*Creativity*) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang

dianggap maupun secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

- f. Inovasi (*Inovation*) merupakan kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif (*Initiative*) melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil Langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bangunan, kemampuan untuk megambil tahapan pertama dalam kegiatan.

3. Indikator Kinerja

Menurut (Wilson, dkk 1993) menyatakan indikator adalah suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi. (Ginting, 2019; Al Utsmani, dkk 2022) berpendapat bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu :

- a. *Profesionalisme*, bagaimana seorang pegawai bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja.
- b. *Proporsional*, pegawai harus bekerja sesuai dengan porsinya atau tugas yang sudah ditetapkan sesuai dengan jabatannya.
- c. *Akuntabel*, yaitu wujud kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan.

- d. *Efektif*, berkaitan dengan capaian yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi, fokusnya yaitu melakukan hal yang benar dan relevan untuk mencapai hasil yang diharapkan.
- e. *Efesien*, berkaitan dengan pelaksanaan tugas melalui cara yang paling ekonomis, hemat waktu dan penggunaan sumber daya yang optimal. Aspek ini melibatkan waktu, tenaga kerja, uang dan sumber daya secara akurat.

2.2.2 Cyberloafing

1. Pengertian *Cyberloafing*

Istilah *cyberloafing* secara singkat digambarkan sebagai penggunaan pribadi internet di lingkungan kerja (Lim, 2018; Wahyuni, dkk 2020). (Sitorus, 2019) menyebutkan bahwa *cyberloafing* adalah segala tindakan disengaja karyawan menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk browsing situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan untuk tujuan pribadi dan aktifitas memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) pribadi sebagai penyalahgunaan internet.

Berdasarkan (Prasetya, 2020; Paramitha, dkk 2021) *cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Sedangkan menurut (Huriyanti, 2017; Paramitha, dkk 2021) Perilaku *cyberloafing* adalah perilaku karyawan atau pegawai dengan menggunakan internet dari perusahaan pada jam

kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan.

(Van Doorn, 2011; Moffan, dkk 2020) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan istilah untuk menyebutkan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet melalui perangkat pribadi atau perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Banyak sebutan yang digunakan peneliti untuk menyebut fenomena ini sebagai *cyberlacking*, *cyberlouching*, *junk computing*, *cyberloafing* dan *non-work related computing* (Ozler, dkk 2012; Moffan, dkk 2020).

(Lim, dkk 2012; Sitorus, 2019) mengemukakan bahwa aktivitas penjelajahan memiliki dampak positif pada emosi karyawan saat aktivitas email memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Zhang et al., 2022) Berpendapat bahwa kebijakan penggunaan internet lebih efektif untuk karyawan dengan tingkat harga diri yang tinggi daripada mereka dengan tingkat harga diri yang rendah, sedangkan pemantauan elektronik lebih efektif untuk karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi daripada bagi mereka dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah.

(Herdiati, dkk 2015; Wahyuni et al., 2020) berpendapat bahwa *cyberloafing* diartikan sebagai penggunaan internet pada saat jam kerja dengan menggunakan internet organisasi. Dengan menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi akan memberikan dampak negatif, Sebagian besar karyawan memikirkan untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kesukaan mereka sehingga menurunkan kinerja terhadap perusahaan.

Karyawan atau pegawai menghabiskan sekitar 2 jam per hari untuk terlibat dalam *cyberloafing* yaitu menggunakan internet di tempat kerja untuk tujuan pribadi. Perilaku *cyberloafing* yaitu penggunaan internet yang ada pada organisasi atau perusahaan dengan sengaja digunakan karyawan selama jam kerja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Prasetya, 2011; Paramitha, 2021). (Habibi Mahsyar et al., 2023) menyatakan bahwa *cyberloafing* salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan diwaktu jam kerja. Misalnya hiburan, belanja *online*, *massaging*, memposting ke *newsgroups* dan mengunduh file yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

Dari paparan pengertian *cyberloafing* diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan kegiatan pegawai yang mengakses internet atau *server* perusahaan, komputer untuk *membrowsing* sosmed, mengirim dan menerima email pribadi, berbelanja *online*, *game online* dan kegiatan web lainnya di jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan tersebut.

(Moffan, dkk 2020) bependapat bahwa *cyberloafing* merupakan istilah untuk menyebutkan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet melalui perangkat pribadi atau perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Perilaku *cyberloafing* juga dapat meningkatkan karyawan dalam penggunaan *smartphone* penyalahgunaan mengabaikan pekerjaanya, serta menurunnya keterlibatan kerja karyawan (Hussain et al., 2022).

(Lim, dkk 2012; Sitorus, 2019) berpendapat bahwa aktivitas penjelajahan memiliki dampak positif pada emosi karyawan saat aktivitas *email* memilih dampak negatif terhadap kinerja karyawan. (Blanchard, dkk 2008; Wahyuni, dkk 2020) menyatakan bahwa *cyberloafing* adalah aktivitas mengakses internet saat jam kerja melalui berbagai jenis perangkat seperti komputer, *handphone* dan tablet untuk tujuan pribadi pada pegawai saat jam kerja.

Menurut (Habibi Mahsyar et al., 2023) bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku yang melibatkan karyawan memanfaatkan internet disaat jam kerja atas keinginan pribadi serta tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Memanfaatkan internet diwaktu kerja atas keinginan pribadi memberikan dampak negatif. Beberapa karyawan mementingkan untuk mengerjakan aktivitas yang berhubungan dengan kesenangan karyawan sehingga dapat menurunnya kinerja perusahaan.

Aktivitas *cyberloafing* menunjukkan potensi penyalahgunaan waktu dan sumber daya serta menurunnya kinerja pegawai di tempat kerja sehingga tidak boleh dianggap enteng, tetapi menekan karyawan adalah kontraproduktif dan tidak efektif. Keseimbangan yang sehat harus dicapai antara aktivitas *cyberloafing* dengan penyelesaian pekerjaan di tempat kerja. *Cyberloafing* ini dapat memperngaruhi kinerja pegawai, jika ada pegawai yang menghabiskan waktu bekerjanya dengan bers eluncur di internet kemungkinan akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Cyberloafing bisa dikategorikan menjadi 2 yaitu, *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Beberapa dampak dari perilaku *cyberloafing* dapat mengurangi produktivitas, pegawai dapat menyebabkan lalai terhadap tugas

menggunakan teknologi modern tanpa harus tampa keluar masuk ruangan dan tampak aktif sepanjang jam kerja di hadapan komputer. Berikutnya, degredasi kinerja sistem komputer dan jaring intemet instansi yang berlebihan bisa mengakibatkan kelebihan sumber daya komputasi dan efek berikutnya adalah terjadinya penurunan terhadap badwitudh atau kecepatan dalam mengakes internet.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* dari hasil penelitian terdahulu, dijelaskan sebagai berikut :

- a. Menurut (Ardilasari, dkk 2017; Adhana, dkk 2021) bahwa perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh kontrol diri yang didefinisikan sebagai kemampuan diri dalam mengontrol pikiran, emosi, *impuls* (dorongan) serta melakukan regulasi diri dan mengubah kebiasaan.
- b. Menurut (Sen, dkk 2016; Adhana, dkk 2021) bahwa perilaku *cyberloafing* juga dapat disebabkan oleh adanya sres kerja di tempat bekerja.
- c. Menurut (Ardilasari, dkk 2017; Adhana, dkk 2021) perilaku *cyberloafing* juga disebabkan oleh faktor situasional yaitu kedekatan jarak antar ruang pegawai dan atasan.
- d. Menurut (Said, 2013; Adhana, dkk 2021) bahwa faktor lain yang mempengaruhi *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi perilaku atau respon kerja yang negatif.

3. Indikator *Cyberloafing*

Menurut (Wilson, dkk 1993) menyatakan indikator adalah suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi. Indikator dari perilaku *cyberloafing* (Blanchard, dkk 2008; Al Utsmani, dkk 2022) , sebagai berikut :

- a. Menggunakan *wifi* kantor diluar kepentingan pekerjaan.
- b. Mempergunakan *handphone* disamping kepentingan pekerjaan.
- c. Melakukan pengaksesan terhadap sosial media pada jam kerja.
- d. Melakukan pengiriman dan penerimaan email yang tidak ada sangkutan pautnya terhadap kepentingan pekerjaan.
- e. Kegiatan menjelajah laman *website* yang tidak ada kaitannya terhadap kepentingan pekerjaan.

2.2.3 Withdrawal Behavior

1. Pengertian *Withdrawal Behavior*

Withdrawal behaviour adalah perilaku pegawai yang merasa secara *psikologi* maupun fisik merasa kehilangan di tempat kerja. *Withdrawal* mengarah pada suatu kumpulan perilaku yang digunakan karyawan sebagai usaha untuk menjauhkan diri mereka dari pekerjaan atau menghindar dari tugas. Menurut (Kartono, 2008; Janah, 2020) berpendapat bahwa *withdrawal* atau penarikan diri adalah suatu pola tingkah laku yang memindahkan seseorang dari penghalangan atau frustasi.

(Kaplan et, al., 2018; Darussamin et al., 2023) berpendapat bahwa Perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*) mengacu pada seperangkat sikap dan perilaku yang digunakan oleh karyawan ketika mereka berada dalam suasana

pekerjaan tetapi untuk beberapa alasan memutuskan untuk menjadi kurang pasrtisipatif. Menurut (Marga, dkk 2017; Atmaja, dkk 2020) bahwa perilaku penarikan fisik merupakan niat, kemauan atau kemauan individu itu sendiri untuk dengan sengaja menarik diri secara fisik dari organisasi. Meskipun karyawan masih tetap pada pekerjaanya (Rurkkhum, 2018; Atmaja, dkk 2020)

Menurut (Hanisch, 1955; Hastuti, 2015) perilaku *withdrawal behavior* mengarah pada suatu kumpulan yang digunakan karyawan sebagai usaha menjauhkan diri mereka dari pekerjaan atau menghindar dari tugas. Perilaku *withdrawal* meliputi keterlambatan (*lateness*), ketidakhadiran (*absenteeism*), *turnover*, *social loafing*, melalaikan tugas dan tanggung jawab istirahat makan siang yang lebih lama, dan bersosialisasi secara berlebihan dengan kolega pada waktu bekerja (Kolowsky, 2000; Hastuti, 2015).

Perilaku *withdrawal* juga dapat berdampak bagi masa depan karyawan tersebut. Ditemukan bahwa karyawan yang dipromosikan dalam organisasi menunjukkan ketidakhadiran dan keterlambatan yang rendah daripada karyawan yang tidak dipromosikan (Carmeli et al., 2007; Hastuti, 2015). Sedangkan Menurut (Henle et, al., 2010; Alkusani, 2019) bahwa sikap sebagai keyakinan efektif (apa yang dirasakan) dan evaluatif (apa yang telah dilakukan).

Apabila perilaku memiliki kecenderungan sesuai yang diinginkan maka penilaianya juga akan lebih baik. Maka setiap seseorang yang melihat bahwa perilaku *withdrawal* memberikan kebermanfaatan bagi dirinya sendiri. Istilah *time-theft* sebagai aktivitas yang dilakukan berhubungan dengan pekerjaan, Misalnya terlambat dating ke tempat kerja, pulang lebih awal dari tempat kerja,

lebih lama dalam waktu istirahatnya (tidur-tiduran) (Henle et, al., 2010; Alkusani, 2019).

Perilaku ini dianggap menyimpang karena karyawan memperoleh kompensasi atas waktu yang dihabiskan sekalipun karyawan tersebut tidak menghasilkan suatu output bagi perusahaan. Perilaku tersebut merupakan masalah yang besar dilihat dari frekuensi dan biaya finansialnya (Henle et al., 2010; Hastuti, 2015). Absensi didefinisikan sebagai ketidakhadiran di kantor tanpa izin. Mangkir merupakan kerugian dan gangguan yang sangat besar bagi pemberi kerja.

Menurut (Shore, 1989; Darussamin et al., 2023) berpendapat bahwa adanya perbedaan antara dua tipe dasar absensi yaitu : ketidakhadiran dengan kesengajaan (*voluntary absences*) yang biasanya dibawah kontrol langsung dari karyawannya. Dan ketidakhadiran tanpa kesengajaan (*involuntary absences*), yang biasanya diluar kontrol karyawan. Misalnya, kecelakaan, sakit, dll. Keterlambatan yang berlebihan dapat menjadi bukti bahwa seorang karyawan ingin terlepas dari perusahaan.

Namun karena alasan tertentu memutuskan untuk kurang partisipatif dengan menghindari situasi kerja yang pada akhirnya dapat berujung pada pengunduran diri organisasi (Alkusani et al., 2019). Bentuknya adalah perilaku penarikan fisik yang dimulai dari penundaan, ketidakhadiran dan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaanya secara sukarela (*intention to exit*) (Joy, 2016; Atmaja, dkk 2020). Keterlambatan diartikan sebagai hadir terlambat dalam pekerjaan (Hastuti, 2015; Atmaja, dkk 2020) untuk memantau kedisiplinan

pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari.

(Heriawanto, 2016; Dhanurdhara, dkk 2022) berpendapat bahwa pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi. *Withdrawal* merujuk pada kumpulan perilaku yang digunakan oleh karyawan dibebankan kepadanya.

Ciri-ciri individu yang mengalami penarikan diri dari lingkungan (*withdrawal*), antara lain : sering terlihat menyendiri atau melamun, terlihat tidak bergairah dalam kegiatan di lingkungan sosial sehari-hari, melakukan apapun yang diperintah atau diminta orang lain meskipun tidak dikehendaki, tidak banyak bicari (pasif) utamanya dalam berpendapat di muka umum, merasa tidak nyaman dan tidak aman berada di lingkungan social (berkumpul dengan banyak orang) dan lebih sering mengerjakan sesuatu sendiri, meskipun seharusnya dikerjakan secara bersama-sama atau berkelompok.

Ada dua bentuk *withdrawal behavior*, yaitu *psychological withdrawal* dan *physical withdrawal*. *Psychological withdrawal* terdiri dari tindakan yang merupakan pelarian mental dari lingkungan kerja. *Psychological withdrawal* ini hadir dalam beberapa bentuk dan ukuran. Menurut (Colquitt et al., 2023) ada lima bentuk dari *psychological withdrawal*, yaitu :

1. *Daydreaming*, yaitu dimana seorang pegawai bekerja tetapi sebenarnya terganggu dengan pikiran dan kekhawatiran yang tidak menentu.
2. *Socializing*, yaitu mengacu pada obrolan lisan diluar topik pekerjaan yang dilakukan dalam kantor.

3. *Looking busy*, yaitu melakukan sebuah tindakan yang disengaja supaya terlihat bahwa ia sedang bekerja meskipun sebenarnya tidak.
4. *Moonlighting*, yaitu menggunakan waktu kerja dan sumber daya untuk menyelesaikan suatu tugas diluar pekerjaan mereka seperti tugas untuk pekerjaan lain.
5. *Cyberloafing*, yaitu menggunakan internet, email dan pesan instans untuk kesenangan pribadi daripada tugas pekerjaan.

Sedangkan *physical withdrawal* terdiri dari tindakan pelarian dalam fisik baik jangka pendek maupun jangka panjang dari lingkungan kerja. *Physical withdrawal* juga hadir dalam beberapa bentuk dan ukuran. Berikut ini lima bentuk dari *physical withdrawal* :

1. *Tardiness*, yaitu kecenderungan untuk tiba di tempat kerja terlambat atau pulang lebih cepat.
2. *Long breaks*, yaitu menghabiskan waktu makan siang yang lebih lama.
3. *Missing meetings*, yaitu karyawan mengabaikan fungsi kerja yang penting saat tidak berada di dalam kantor.
4. *Absenteeism*, yaitu saat karyawan tidak hadir atau melewatkam jam kerja sepanjang hari.
5. *Quitting*, yaitu dengan sukarela meninggalkan organisasi, seperti bentuk withdrawal lainnya, karyawan memilih berhenti bekerja dengan berbagai alasan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Withdrawal Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *withdrawal behavior* dari hasil penelitian terdahulu, dijelaskan sebagai berikut :

- a. Faktor yang mempengaruhi terjadinya *withdrawal behavior* antara lain konflik pekerjaan-keluarga, stress kerja dan kepuasan kerja (Joy, 2016; Atmaja, dkk 2020).
- b. Tidak adanya toleransi jam kerja bagi pegawai yang sudah menikah, sering lembur dan sulit meminta izin atasannya untuk keperluan keluarga. (Nanda, dkk 2015; Atmaja, dkk 2020).
- c. Tingginya tingkat stress kerja yang dialami karyawan Ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan yang berada diluar kemampuannya (Runtuwene et, al., 2015; Atmaja, dkk 2020).
- d. Struktur organisasi yang buruk, kurangnya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, pekerjaan yang berlebihan, adanya konflik peran, rasa tidak aman dan ketidaknyamanan di lingkungan kerja (Marda, dkk 2017; Atmaja, dkk 2020).
- e. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya perilaku penarikan diri pada karyawan, yang berkaitan dengan reaksi emosional persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkannya dari perkerjaan yang dilakukannya (Dewi, dkk 2019).

3. Indikator *Withdrawal Behavior*

Menurut (Wilson, dkk 1993) menyatakan indikator adalah suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi. Indikator dari perilaku penarikan *psikologis (withdrawal behavior)* terhadap penelitian terdahulu (Kolowsky et, al., 1977; Alkusani, 2019), yaitu sebagai berikut :

- a. Bermalas-malasan lalai terhadap tugasnya, menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dikerjakan di jam kerja.
- b. Selalu berkeliling ketempat lain, pegawai yang beralasan untuk pekerjaan diluar kantor untuk menghindari pekerjaan di kantor.
- c. Banyaknya catatan ketidakhadiran, dapat dilihat dari rekapan absensi kehadiran pegawai.
- d. Terlambat datang, pegawai datang lebih lama dari jam kerja yang sudah ditentukan.
- e. Pulang lebih cepat, pegawai pulang lebih dulu dari jam kerja yang sudah ditentukan.
- f. Bersosialisasi yang berlebihan pada rekan kerja selama pekerjaan berlangsung, menghabiskan waktu mengobrol dengan waktu yang berlebihan pada saat jam kerja berlangsung.
- g. Mengulur-ulur waktu istirahat, mengambil waktu luang lebih lama untuk istirahat melebihi waktu yang sudah ditentukan.

2.3 Kerangka Berfikir Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian (Cahyaningrum et al., 2022), (Palangda et al., 2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *cyberloafing* semakin rendah kinerja dan begitu sebaliknya semakin rendah *cyberloafing* semakin tinggi kinerja.

(Firmanto, dkk 2017; Mahsyar, dkk 2021) menyatakan bahwa *cyberloafing* salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan diwaktu jam kerja. Misalnya hiburan, belanja online, *massaging*, memposting ke *newsgroups* dan mengunduh file yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

Perilaku *cyberloafing* juga dapat meningkatkan karyawan dalam penggunaan *smartphone* penyalahgunaan mengabaikan pekerjaanya, serta menurunnya keterlibatan kerja karyawan (Hussain et al., 2022). (Lim, dkk 2012; Sitorus, 2019) mengemukakan bahwa aktivitas penjelajahan memiliki dampak positif pada emosi karyawan saat aktivitas email memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Blanchard, dkk 2008; Damayanati, dkk 2022) dan (Askew, 2013; Damayanti, dkk 2022) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki perilaku *cyberloafing* dapat dikatakan telah melanggar norma dan dapat merugikan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lim, 2012; Damayanti, dkk 2022) perilaku *cyberloafing* di khawatirkan dapat mempengaruhi kegiatan dan juga produktifitas suatu perusahaan. Adapun dalam penelitian

(Praseta, 2020; Damayanti, dkk 2022) yang menyebutkan hasil penelitiannya bahwa cyberloafing berpengaruh secara negatif terhadap kinerja para pegawai BUMN.

Dari beberapa pemaparan penelitian terdahulu, penulis dapat menyimpulkan dan menduga bahwa variabel *cyberloafing* dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh *Withdrawal Behavior* Terhadap Kinerja

(Kaplan et, al., 2011; Darussamin et al., 2023) menyatakan bahwa perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*) mengacu pada seperangkat sikap dan perilaku yang digunakan oleh karyawan ketika mereka berada dalam suatu pekerjaan tetapi untuk beberapa alasan memutuskan untuk menjadi kurang partisipatif.

Withdrawal merujuk pada kumpulan perilaku yang digunakan oleh karyawan dibebankan kepadanya. Perilaku-perilaku ini misalnya terlambat datang, lebih cepat pulang, banyak catatan ketidakhadiran, selalu berkeliling ke tempat lain, bermalas-malasan, lalai dalam tugasnya, mengulur-ulur waktu istirahat, bersosialisasi yang berlebihan pada rekan kerja selama pekerjaan berlangsung (Kolowsky, 2000; Alkusani, dkk 2019) Karena alasan tertentu memutuskan untuk kurang partisipatif dengan menghindari situasi kerja yang pada akhirnya dapat berujung pada pengunduran diri organisasi (Alkusani, dkk 2019).

Prashant Bordia et al., (2011) menemukan bahwa perilaku tidak relavan di tempat kerja terjadi karena rendahnya kontrol diri. Marc Mandelson et al., (2012) membuktikan bahwa kendali diri dan integritas yang merupakan ketentuan

karakter pekerja memiliki hubungan negatif dengan penyimpangan perilaku yang terjadi di lingkungan kerja.

Perilaku withdrawal juga dapat berdampak bagi masa depan karyawan tersebut. Ditemukan bahwa karyawan yang dipromosikan dalam organisasi menunjukkan ketidakhadiran dan keterlambatan yang rendah daripada karyawan yang tidak dipromosikan (Carmeli, dkk 2007; Hastuti, 2015). Bentuknya dari perilaku penarikan fisik yang dimulai dari penundaan, ketidakhadiran dan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaanya secara sukarela (*intention to exit*) (Joy, 2016; Atmaja, dkk 2020).

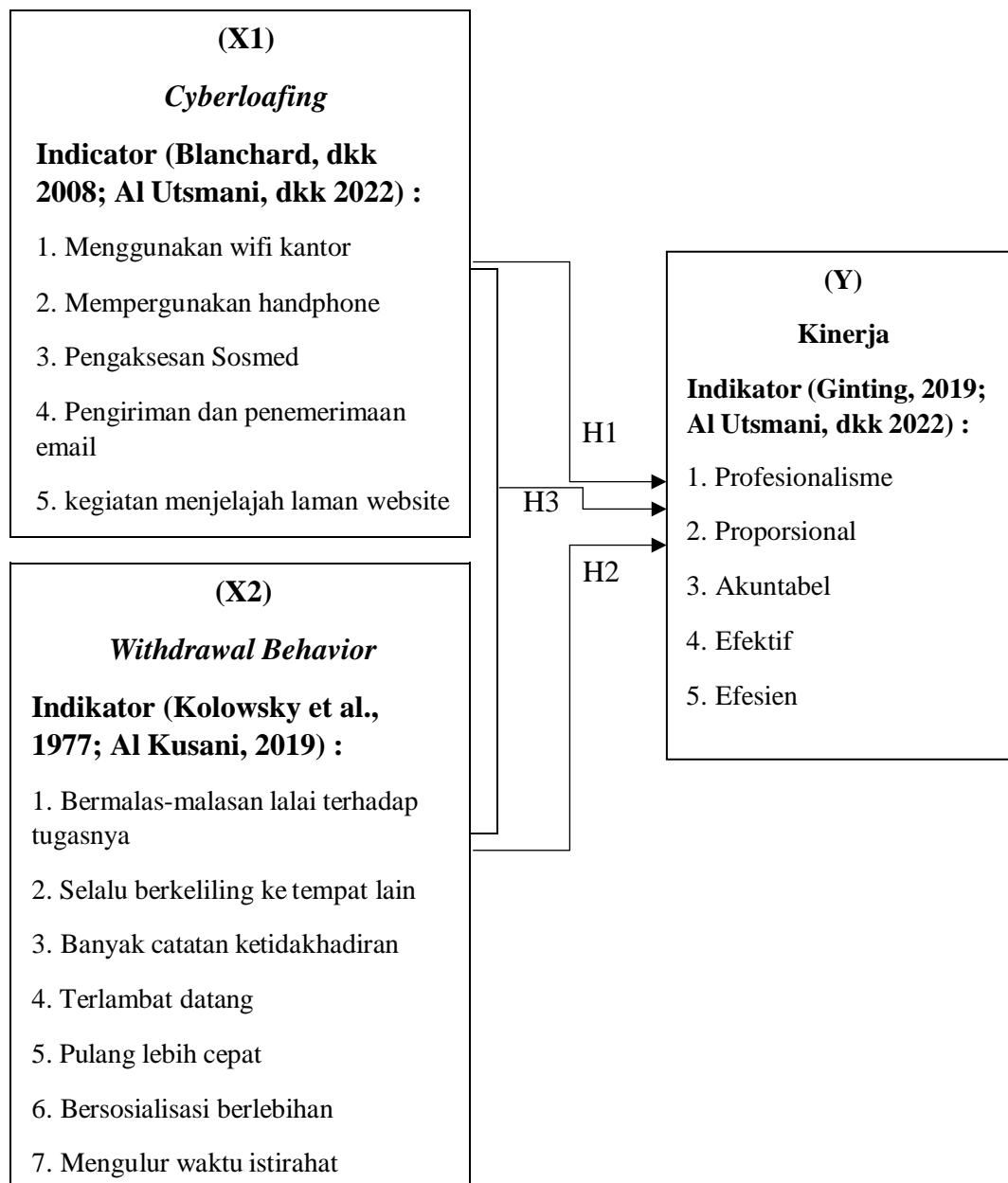
Dari beberapa pemaparan penelitian terdahulu, penulis dapat menyimpulkan dan menduga bahwa variabel *withdrawal behavior* dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2.3.3 Pengaruh Cyberloafing dan *Withdrawal Behavior* Terhadap Kinerja

Penelitian Blanchard dan Henle (2008) menunjukkan bahwa pegawai yang mendapat tuntutan kerja rendah akan memiliki kemungkinan terlibat lebih tinggi dengan *cyberloafing* karena memiliki waktu luang lebih banyak. Pegawai yang memiliki kontrol diri yang rendah akan lebih besar melakukan *cyberloafing* dibanding karyawan yang memiliki kontrol diri yang tinggi. Hal ini dikarenakan pegawai yang kontrol dirinya rendah akan merasa memerlukan internet untuk kebutuhan pribadinya yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Kemampuan menahan keinginan yang tidak sesuai dengan norma dan peraturan di tempat kerja seperti *cyberloafing* dapat mengurangi timbulnya efek negatif seperti menurunnya produktifitas kerja (Tangney, et al 2004).

Irsyadi (2004) menyatakan ada faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai, salah satunya kebiasaan yaitu kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seorang pegawai. Artinya, kebiasaan pekerja yang baik dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula dan perilaku yaitu perilaku manusia ditentukan oleh kebiasaan - kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pekerja sehingga dapat mendukung beban kerja yang efektif. Pegawai yang merasa *down* dan merasa kurang bertenaga di tempat kerja mungkin lebih banyak terlibat dalam aktivitas *cyberloafing* (Kim, Triana, Chung, & Oh, 2016).

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar II-1

Kerangka Berfikir Pengaruh *Cyberloafing* dan *Withdrawal Behavior*

2.5 Hipotesis

Abdullah (2015) berpendapat hipotesis jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relavan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka berfikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : *Cyberloafing* (X1) diduga berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y)

H2 : *Withdrawal behaviour* (X2) diduga berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y)

H3 : *Cyberloafing* (X1) dan *Withdrawal behaviour* (X2) diduga berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y)

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008: 149). Jenis penelitian metode kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai pengaruh *cyberloafing* (X1) dan *withdrawal behavior* (X2) terhadap kinerja pelayanan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di bidang perpustakaan, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon.

Dalam usaha untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu cara wawancara kepada pustakawan dan pemustaka di bidang perpustakaan, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah kabupaten Cirebon.

Data yang diperoleh berupa angka yang dapat diolah secara statistik, maka dari itu pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* yaitu berupa SPSS, guna mengefektifkan proses perhitungan dalam sebuah penelitian.

3.2 Definisi Operasional Variabel

(Agustian et al., 2019) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

a. Variabel Independen (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cyberloafing* (X1) dan *withdrawal behavior* (X2).

b. Variabel Dependend (Y)

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pelayanan (Y).

Tabel III-1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Nomor Item
<i>Cyberloafing</i> (X1) (Blanchard, dkk 2008; Al Utsmani, dkk 2022)	1. Menggunakan <i>wifi</i> kantor diluar kepentingan pekerjaan 2. Mempergunakan <i>handphone</i> disamping kepentingan pekerjaan 3. Melakukan pengaksesan terhadap sosial media pada jam kerja 4. Melakukan pengiriman dan penerimaan email pribadi 5. Kegiatan menjelajah laman <i>website</i> yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan	1 2 3 4 5
<i>Withdrawal Behavior</i> (X2) (Kolowsky et al., 1977; Alkusani, 2019)	1. Bermalas-malasan lalai terhadap tugasnya 2. Selalu berkeliling ketempat lain 3. Banyaknya catatan ketidakhadiran 4. Terlambat datang 5. Pulang lebih cepat 6. Bersosialisasi yang berlebihan pada rekan kerja selama pekerjaan berlangsung 7. Mengulur-ulur waktu istirahat	6 7 8 9 10 11 12
<i>Kinerja</i> (Y) (Ginting, 2019; Al Utsmani, dkk 2022)	1. <i>Profesionalisme</i> 2. <i>Proporsional</i> 3. <i>Akuntabel</i> 4. <i>Efektif</i> 5. <i>Efesien</i>	13 14 15 16 17

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan suatu bentuk keseluruhan element yang akan dijadikan sebuah objek. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai bidang perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon.

Tabel III-2

**Populasi Pegawai Bidang Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
Kabupaten Cirebon**

No	Jabatan	Jumlah
2	Kepala Bidang Perpustakaan	1
3	Pustakawan Madya	3
4	Pustakawan Ahli Muda	4
5	Pustakawan Muda	3
6	Pustakawan Ahli Pertama	3
7	Pustakawan Mahir	3
8	Pustakawan Pelaksana Lanjutan	4
9	Pustakawan Pelaksana/Terampil	3
10	Pengelola Pustaka Elektronik	4
11	Bidang Perizinan Pengguna Arsip dan Perpustakaan	3
12	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	4
Jumlah Pegawai		35

2. Sampel Jenuh

Sampel adalah kelompok elemen yang peneliti selidiki secara langsung. Sampling berkaitan dengan pemilihan subset individu dari dalam suatu populasi untuk memperkirakan karakteristik seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini ialah semua pegawai yang berjumlah 35 orang.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu

Waktu penelitian yang dilakukan peneliti yaitu dimulai pada bulan Maret-Agustus 2024.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang dilaksanakan pada bidang perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon.

3. Jadwal penelitian

Tabel III-3

Jadwal penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024																								
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul Skripsi																									
2	Penyusunan Proposal Skripisi																									
3	Pengumpulan Data																									
4	Revisi Bab 1-3																									
5	Sidang Uji Proposal																									

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data kuantitatif (wawancara, pengamatan dan dokumentasi) dengan memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Sugiyono (2018:308) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui

teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti pada objek penelitian adalah meliputi:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari Tangan Pertama (Dinas).

a. Studi Lapangan

Yaitu peneliti mengadakan penelitian pada objek penelitian secara langsung dilapangan.

b. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

d. Studi Pustaka

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti, jurnal dan laporan-laporan yang ada dengan masalah yang akan dipecahkan.

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan memberikan data kepada pengumpul data (Agustian et al., 2019). Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Tabel III-4
Instrumen Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Dalam Statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

2. Uji Validitas

Umar (2020) berpendapat bahwa validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujian dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS”.

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu drajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrument pengukuran adalah menghasilkan drajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.

Jadi dapat disimpulkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data yang nantinya jika data tersebut diketahui valid maka dapat dinyatakan layak untuk dikelola.

Analisis korelasi ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat atau tidaknya hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Analisi ini dimaksudkan untuk mengetahui kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk menghitung korelasi antara variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Nilai korelasi

n : Jumlah responen

X : Skor nilai pernyataan

Y : Jumlah pernyataan tiap responden

3. Uji Realibilitas

Umar (2020) berpendapat bahwa uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah isntrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

Misalnya, seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama.

Untuk mencari realibilitas instrument dapat menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai beikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum Sb^2}{St^2} \right)$$

Sumber : (Umar, 2017)

Keterangan:

r_{11} : Reabilitas instrument

k : Banyak butir pertanyaan

St^2 : Deviasi standar total

$\sum Sb^2$: Jumlah deviasi standar butir

Table III-5**Table Reliabilitas Cronbach Alpha**

Nilai Cronbach Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00-0,20	Kurang reliabilitas
0,21-0,40	Agak reliabilitas
0,41-0,60	Cukup reliabilitas
0,61-0,80	Reliabilitas
0,80-1,00	Sangat reliabilitas

Reliabilitas suatu variable dikatakan baik jika memiliki kriteria nilai *cronbach alpha* >0,60 maka kuisioner dikatakan reliable atau konsisten jika nilai *cronbach alpha* <0,60 maka dikatakan cukup reliable.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan skala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (terikat)

X = Variabel independent (bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefesien regresi (pengaruh positif atau negatif)

5. Uji Koefesien Determinasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan R^2 dengan tujuan untuk mengukur besarnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Perdana, 2016).

6. Uji T (Parsial)

Uji nilai t dimaksudkan untuk menguji signifikansi koefesien regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara (individu). Untuk uji nilai t digunakan pengujian one tailed test. Langkah-langkah pengujian t adalah:

1. Menentukan hipotesis t, yaitu:

a. $H_0: b_1 = 0$, jika variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat

b. $H_1: b_1 \neq 0$, jika variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

2. Mencari nilai t dari tabel t

Signifikan level (α) yang ditetapkan = 5% berarti $\alpha = 0,05^\circ$
kebebasan.

$$(df) = n - k.$$

3. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Rumus yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2017)

Keterangan:

t : Distribusi t

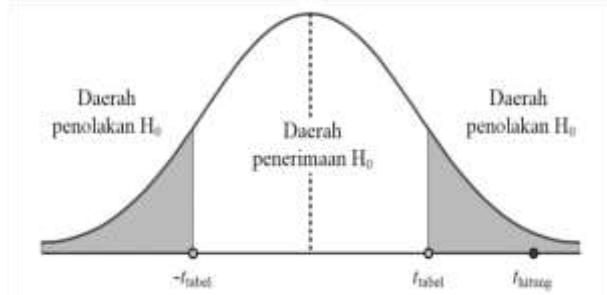
r : Koefesien Korelasi Sederhana

n : Jumlah Anggota Sampel dengan dk=n-2

Untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima.
- b. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak.

Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar III-1****Daerah Penolakan dan Penerimaan Uji t****Sumber : (Sugiyono, 2017)****7. Uji F (Simulation)**

Uji F ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian F adalah:

1. Menentukan hipotesis atau dugaan
2. Mencari nilai F ($k-1n-k$) dari tabel F dengan signifikan level sebesar 5%
3. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Rumus yang digunakan:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 : k}{(1 - R^2) : (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefesien Korelasi Ganda

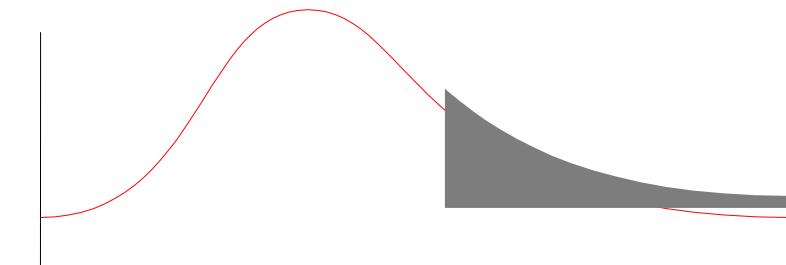
K : Jumlah Variabel Bebas

N : Jumlah Anggota Sampel

Untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} adapun kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara statistik variabel X_1 dengan X_2 secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara statistic variabel X_1 dengan X_2 secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Untuk lebih jelasnya daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar III-2
Daerah Penolakan dan Penerimaan Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2017:255)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-1

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia pegawai	Jumlah Pegawai	Persentase
1	>20 Tahun	5 Pegawai	14.3%
2	>35 Tahun	18 Pegawai	51.4%
3	>50 Tahun	12 Pegawai	34.3%
Jumlah		35	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian pada pegawai di bidang perpustakaan ini yang paling banyak adalah usia >35 tahun yaitu sebanyak 18 pegawai atau 51.4%. Sedangkan responden untuk usia >20 tahun sebanyak 5 pegawai atau 14.3% dan usia >50 tahun sebanyak 12 pegawai atau 34.3%.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Laki-Laki	23 Pegawai	65.7%
2	Perempuan	12 Pegawai	34.3%
Jumlah		35	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian pada pegawai bidang perpustakaan ini yang paling banyak adalah pegawai laki-laki sebanyak 23 pegawai atau 65.7% dan pegawai perempuan sebanyak 12 pegawai atau 34.3%.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV-3

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Pegawai	Persentase
1	>1 Tahun	5 Pegawai	14.3%
2	2-5 Tahun	16 Pegawai	45.7%
3	>5 Tahun	14 Pegawai	40%
Jumlah		35	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian pada pegawai bidang perpustakaan ini yang paling lama bekerja adalah dalam waktu 2-5 tahun sebanyak 16 pegawai atau 45.7%. Sedangkan yang lama bekerja >5 tahun adalah 14 pegawai atau 40% dan >1 tahun adalah 5 pegawai atau 14.3%.

4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV-4

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SMA/K	2 Pegawai	5.7%
2	D3	5 Pegawai	14.3%
3	S1	25 Pegawai	71.4%
4	S2	2 Pegawai	5.7%
5	S3	1 Pegawai	2.9%
Jumlah		35	100%

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian pada pegawai bidang perpustakaan ini yang paling banyak dilihat dari jumlah pegawai adalah S1 sebanyak 25 pegawai atau 71.4%, D3 sebanyak 5 pegawai atau 14.3%, SMA/K sebanyak 2 pegawai atau 5.7%, S2 sebanyak 2 pegawai 5.7% dan S3 adalah 1 pegawai atau 2.9%.

4.2 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini yang dipilih sebagai objek penelitian oleh peneliti adalah pegawai bidang perpustakaan dinas karsipan dan perpustakaan umum daerah kabupaten Cirebon, merupakan lembaga pemerintah yang melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang perpustakaan. Penerapan penelitian memilih perusahaan ini karena banyaknya keberagaman dari pegawai. Selain itu, pegawai bidang perpustakaan dinas karsipan dan perpustakaan umum daerah kabupaten Cirebon, diharapkan dapat mewakili keanekaragaman golongan responden baik secara usia, gender, dan pendidikan.

Dalam penelitian ini responden diminta untuk mengisi kuesioner yang berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan indicator *cyberloafing*, *withdrawal behavior*, dan kinerja. Selain itu responden juga diminta untuk menjawab mengenai data diri pegawai, yang nantinya dibutuhkan dalam penelitian ini.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian dan untuk lebih jelasnya hasil analisis data berdasarkan hasil responden pegawai di bidang perpustakaan dinas kearsipan dan perpustakaan umum daerah kabupaten Cirebon, sebagai beriku :

4.2.1 Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

1. Distribusi Frekuensi Variabel *Cyberloafing* (X1)

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 35 responden pegawai bidang perpustakaan dinas kearsipan dan perpustakan umum daerah kabupaten Cirebon. Peneliti akan menganalisis berdasarkan nilai rata-rata per variabel dan mengelompokkannya kedalam 5 kategori menurut Sugiyono, 2019 sebagai berikut:

Sangat rendah : 1.00 – 1.80

Rendah : 1.81 – 2.60

Sedang : 2.61 – 3.40

Tinggi : 3.41 – 4.20

Sangat tinggi : 4.21 – 5.00

Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel *cyberloafing* (X1).

Tabel IV-5**Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel *Cyberloafing***

Nomor Item	1	2	3	4	5	Jumlah F	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	RG	S	SS				
X1.1	0	0	3	14	28	35	155	3.38	Sedang
X1.2	0	0	3	11	21	35	158	3.32	Sedang
X1.3	0	0	7	11	17	35	150	3.50	Tinggi
X1.4	0	0	3	10	22	35	159	3.30	Sedang
X1.5	0	0	3	7	22	35	156	3.36	Sedang

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Keterangan :

X1.1 Saya tidak menggunakan fasilitas wifi kantor untuk kepentingan pribadi

X1.2 Saya tidak menggunakan handphone pribadi diluar kepentingan pekerjaan

X1.3 Saya tidak mengakses jejaring sosial untuk kepentingan pribadi di jam kerja

X1.4 Saya tidak menggunakan e-mail untuk kepentingan pribadi di jam kerja

X1.5 Saya tidak sering mengakses lama website diluar kepentingan pekerjaan

Dari hasil uji distribusi frekuensi diatas terdapat rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada nomor item X1.3 dengan nilai *mean* sebesar 3.50 yang menunjukkan bahwa ditemukannya perilaku *cyberloafing* pada pegawai di bidang perpustakaan karena mayoritas responden memberikan persepsi positif terhadap pernyataan dan terbukti bahwa adanya perilaku *cyberloafing* yang tinggi dilakukan oleh pegawai bidang perpustakaan yaitu berupa mengakses jejaring sosial untuk kepentingan pribadi di jam kerja, sedangkan nilai rata-rata distribusi

jawaban terendah terletak pada nomor item X1.4 dengan nilai *mean* sebesar 3.30 bahwa adanya perilaku *cyberloafing* yang rendah pada pegawai di bidang perpustakaan yaitu berupa menggunakan email untuk kepentingan pribadi di jam kerja.

2. Distribusi Frekuensi Variabel *Withdrawal Behavior* (X2)

Tabel IV-6

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel *Withdrawal Behavior*

Nomor Item	1	2	3	4	5	Jumlah F	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	RG	S	SS				
X2.1	0	0	0	13	22	35	162	3.24	Sedang
X2.2	0	0	2	21	12	35	150	3.50	Tinggi
X2.3	0	0	1	21	13	35	150	3.45	Tinggi
X2.4	0	0	0	19	13	35	155	3.38	Sedang
X2.5	0	0	0	19	16	35	156	3.36	Sedang
X2.6	0	0	1	15	19	35	158	3.32	Sedang
X2.7	0	0	1	16	18	35	157	3.34	Sedang

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Keterangan :

X2.1 Saya tidak menunda tugas pekerjaan di jam kerja

X2.2 Saya tidak meninggalkan tempat kerja tanpa pemberitahuan ke pemimpin

X2.3 Saya menjaga kehadiran pada bulan januari, februari dan maret 2024

X2.4 Saya tidak datang terlambat dari jam yang ditentukan di tempat kerja

X2.5 Saya tidak pulang lebih cepat dari jam yang ditentukan di tempat kerja

X2.6 Saya tidak menghabiskan waktu untuk kegiatan sosial di jam kerja

X2.7 Saya tidak memperpanjang waktu istirahat diluar jam ketentuan

Dari hasil uji distribusi frekuensi diatas terdapat rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada nomor item X2.2 dengan nilai *mean* sebesar 3.50 yang menunjukkan bahwa ditemukannya perilaku *withdrawal behavior* pada pegawai di bidang perpustakaan karena mayoritas responden memberikan persepsi positif terhadap pernyataan dan terbukti bahwa adanya perilaku *withdrawal behavior* yang tinggi dilakukan oleh pegawai bidang perpustakaan yaitu berupa meninggalkan tempat kerja tanpa pemberitahuan ke pemimpin, sedangkan nilai rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada nomor item X2.6 dengan nilai *mean* sebesar 3.32 bahwa adanya perilaku *withdrawal behavior* yang rendah pada pegawai di bidang perpustakaan yaitu berupa menghabiskan waktu untuk kegiatan sosial di jam kerja.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV-7

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja

Nomor Item	1	2	3	4	5	Jumlah F	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	RG	S	SS				
Y.1	0	0	2	27	6	35	144	3.64	Tinggi
Y.2	0	0	5	24	6	35	141	3.72	Tinggi
Y.3	0	0	3	26	6	35	143	3.67	Tinggi
Y.4	0	0	4	25	6	35	142	3.69	Tinggi
Y.5	0	0	6	23	6	35	140	3.75	Tinggi

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Keterangan :

- Y.1 Saya menjaga standar etika dalam pekerjaan
- Y.2 Saya dapat menyesuaikan rencana kerja yang dibutuhkan
- Y.3 Saya mengikuti prosedur yang berlaku dalam pekerjaan
- Y.4 Saya menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan
- Y.5 Saya menggunakan waktu secara efisien dalam mengerjakan tugas

Dari hasil uji distribusi frekuensi diatas terdapat rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada nomor item Y.5 dengan nilai *mean* sebesar 3.75 yang menunjukkan bahwa pegawai di bidang perpustakaan karena mayoritas responden memberikan persepsi positif terhadap pernyataan dan terbukti bahwa adanya kinerja yang tinggi dilakukan oleh pegawai bidang perpustakaan yaitu berupa menggunakan waktu secara efisien dalam mengerjakan tugas, sedangkan nilai rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada nomor item Y.1 dengan nilai *mean* sebesar 3.64 bahwa adanya kinerja yang rendah pada pegawai di bidang perpustakaan yaitu kurangnya menjaga standar etika dalam pekerjaan.

2. Uji Validitas

Uji validitas dinyatakan valid atau tidaknya dapat dibuktikan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka diartikan valid, begitu juga sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka artinya tidak valid.

Dari jumlah responden 35 dengan taraf signifikan *alpha* 5% (0,05) nilai r_{table} dapat diperoleh dari perhitungan $df = n - 2$ yaitu $35 - 2 = 33$ responden dengan $r_{tabel} 0.2826$, berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel IV-8**Hasil Uji Validitas Variabel *Cyberloafing* (X1)**

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.709	0.2826	Valid
X1.2	0.355	0.2826	Valid
X1.3	0.666	0.2826	Valid
X1.4	0.574	0.2826	Valid
X1.5	0.515	0.2826	Valid

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nomor item penyataan dari variabel *cyberloafing* memiliki nilai koefesien korelasi r hitung $>$ r tabel 0.2826 maka dapat menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

Tabel IV-9**Hasil Uji Validitas Variabel *Withdrawal Behavior* (X2)**

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.453	0.2826	Valid
X2.2	0.776	0.2826	Valid
X2.3	0.742	0.2826	Valid
X2.4	0.750	0.2826	Valid
X2.5	0.789	0.2826	Valid
X2.6	0.767	0.2826	Valid
X2.7	0.689	0.2826	Valid

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nomor item penyataan dari variabel *withdrawal behavior* memiliki nilai koefesien korelasi r hitung $> r$ tabel 0.2826 maka dapat menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

Tabel IV-10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.890	0.2826	Valid
Y.2	0.926	0.2826	Valid
Y.3	0.858	0.2826	Valid
Y.4	0.947	0.2826	Valid
Y.5	0.932	0.2826	Valid

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nomor item penyataan dari variabel kinerja memiliki nilai koefesien korelasi r hitung $> r$ tabel 0.2826 maka dapat menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid.

3. Uji Reliabilitas

Dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $>$ nilai batas

0.00-0.020 = Kurang Reliabilitas

0.21-0.40 = Agak Reliabilitas

0.41-0.60 = Cukup Reliabilitas

0.61-0.80 = Realibilitas

0.80-1.00 = Sangat Reliabilitas

Tabel IV-11**Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Cyberloafing* (X1)*****Reliability Statistics***

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.788	5

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas bahwa variabel *cyberloafing* (X1) membuktikakn bahwa nilai *cronbach alpha* > dari nilai batas yaitu sebesar 0.78 > 0.60 yang menunjukan bahwa variabel *cyberloafing* (X1) reliabel.

Tabel IV-12**Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Withdrawal Behavior* (X2)*****Reliability Statistics***

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.841	7

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas bahwa variabel *withdrawal behavior* (X2) membuktikakn bahwa nilai *cronbach alpha* > dari nilai batas yaitu sebesar 0.84 > 0.80 yang menunjukan bahwa variabel *withdrawal behavior* (X2) sangat reliabel.

Tabel IV-13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.948	5

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Kinerja (Y) membuktikan bahwa nilai *cronbach alpha* > dari nilai batas yaitu sebesar $0.94 > 0.80$ yang menunjukan bahwa variabel kinerja (Y) sangat reliabel.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji T (Parsial)

Tabel IV-14

Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	38.482	5.482		7.020	.000
	Cyberloafing	-.443	.189	-.362	-2.341	.026
	Withdrawal	-.269	.140	-.297	-1.921	.034

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana X1 terhadap Y dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut :

$$Y = 38.482 - 0.443 X + e$$

$X = Cyberloafing$

$Y = \text{Kinerja}$

Jika $X = 0$ akan diperoleh $Y = 38.482$

Artinya nilai konstanta (a) sebesar 38.482 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel *cyberloafing* (X_1) maka nilai dari kinerja pegawai adalah 38.482. Koefisien nilai regresi (b) sebesar -0.443 (negatif), artinya variabel perilaku *cyberloafing* memiliki hubungan berlawanan arah dengan kinerja pegawai dan setiap kenaikan 1 perilaku *cyberloafing* akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai sebesar 0.443.

Berdasarkan tabel diatas untuk mengetahui hasil uji T (Parsial) yang membuktikan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individua tau variabel *cyberloafing* (X_1) terhadap kinerja (Y), sebagai berikut :

$$(df) = 35 - 2 = 32 \text{ dan taraf signifikan } \alpha = 5\% \text{ sebesar } 1.692$$

Dari hasil uji T diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan *cyberloafing* (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah $< 0,05$ dan nilai t hitung $< t_{\text{table}}$ yaitu $-2.341 < 1.692$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja harus ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja diterima. Artinya, perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja yang dimana semakin menaiknya perilaku *cyberloafing* maka akan menurunkan kinerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana X2 terhadap Y dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana, sebagai berikut :

$$Y = 38.482 - 0.269 X + e$$

X = Withdrawal Behavior

Y = Kinerja

Jika *X* = 0 akan diperoleh *Y* = 38.482

Artinya nilai konstanta (a) sebesar 38.482 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel *withdrawal behavior* (*X*2) maka nilai dari kinerja pegawai adalah 38.482. Koefisien nilai regresi (b) sebesar -0.269 (negatif), artinya variabel perilaku *withdrawal behavior* memiliki hubungan berlawanan arah dengan kinerja pegawai dan setiap kenaikan 1 perilaku *withdrawal behavior* akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai sebesar 0.269.

Berdasarkan tabel diatas untuk mengetahui hasil uji T (Parsial) yang membuktikan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individua tau variabel *withdrawal behavior* (*X*2) terhadap kinerja (*Y*), sebagai berikut :

$$(df) = 35 - 2 = 32 \text{ dan taraf signifikan } \alpha = 5\% \text{ sebesar } 1.692$$

Dari hasil uji T diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan *withdrawal behavior* (*X*2) terhadap kinerja (*Y*) adalah < 0,05 dan nilai t hitung < t *table* yaitu -1.921 < 1.692. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (*H*0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara perilaku *withdrawal behavior* terhadap kinerja harus ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (*H*1) yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara perilaku *withdrawal behavior*

terhadap kinerja diterima. Artinya, perilaku *withdrawal behavior* adanya pengaruh negatif terhadap kinerja yang dimana semakin meningkatnya *withdrawal beh avior* maka akan menurunkan kinerja.

5. Uji Koefesien Determinasi

Tabel IV-15

Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.213	2.169

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai R *square* sebesar 0.259 yang diartikan bahwa adanya kinerja yang dipengaruhi secara bersama-sama oleh perilaku *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* dengan nilai sebesar 25.9%. Sedangkan 74.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji F (Simulation)

Tabel IV-16

Hasil Uji F (Simulation) Variabel Cyberloafing (X1) dan *Withdrawal Behavior* (X2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.617	2	26.309	5.593	.008 ^b
	Residual	150.525	32	4.704		
	Total	203.143	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Withdrawal Behavior, Cyberloafing

Sumber : Output SPSS 26, Data sekunder telah diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 5.593 dan F tabel sebesar 1.692. Dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel > F tabel serta nilai taraf signifikan $0.008 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* memiliki pengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di bidang perpustakaan.

4.3 Pembahasan

Dari hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* terhadap kinerja pegawai pada bidang perpustakaan dinas kearsipan dan perpustakaan umum daerah kabupaten Cirebon.

1. Pengaruh *Cyberloafing* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis pertama, ditemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *cyberloafing* dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *cyberloafing*, semakin menurun kinerja pegawai. *Cyberloafing*, yang mencakup penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, sangat dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di bidang perpustakaan, perilaku *cyberloafing* yang paling sering dilakukan oleh pegawai adalah mengakses jejaring sosial seperti *Facebook*, *WhatsApp*, *Twitter*, dan *Instagram* selama jam kerja. Ini menunjukkan bahwa pegawai tidak menjaga etika kerja, karena mereka sering mengobrol atau fokus

pada aktivitas *cyberloafing*. Akibatnya, kinerja pegawai menurun, mereka lebih sering bersantai dan kurang memperhatikan pelayanan kepada pemustaka. Seharusnya, pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik, seperti peminjaman buku, pengembalian buku, pembuatan kartu anggota, dan mentoring. Namun, mereka lebih fokus pada penggunaan media sosial. Beberapa pendapat yang ditemukan dalam penelitian Cahyaningrum et al. (2022) dan Palangda et al. (2021) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *cyberloafing*, semakin rendah kinerja pegawai, dan sebaliknya. Penelitian oleh (Prasetya, 2020; Damayant, dkk 2022) juga menyebutkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai BUMN. Untuk mengurangi perilaku cybeloafing, instansi di bidang perpustakaan dapat menerapkan strategi seperti pengawasan dan monitoring ketat yang ditemukan dalam penelitian (Liberman, dkk 2011; Damayanti, dkk 2022), pengawasan internet yang ketat dan penggunaan perangkat lunak pemantauan dapat mengurangi *cyberloafing*. Perangkat lunak pemantauan membantu melacak aktivitas online karyawan, meningkatkan kesadaran, dan tanggung jawab atas penggunaan internet. Instansi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon disarankan untuk mengimplementasikan perangkat lunak pemantauan secara transparan dan mengkomunikasikan tujuannya untuk menjaga privasi karyawan.

2. Pengaruh *Withdrawal Behavior* (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara perilaku *withdrawal* dan kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *withdrawal*, maka semakin menurun kinerja pegawai.

Perilaku *withdrawal* adalah tindakan yang tidak diperbolehkan di tempat kerja karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif. Di bidang perpustakaan, perilaku *withdrawal* yang sering ditemukan yaitu kurangnya disiplin dalam absensi dan sikap acuh terhadap tugas pekerjaan. Bentuk perilaku *withdrawal* yang paling tinggi diobservasi di bidang ini adalah pegawai yang sering meninggalkan tempat kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan, tidak masuk kerja dengan alasan cuti setelah hari libur, dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Akibatnya, pegawai cenderung bersantai dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab mereka tidak tepat waktu, karena mereka lebih memilih berada di luar tempat kerja. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja dan membuat pegawai merasa terlepas dari tanggung jawab mereka. Beberapa pendapat yang ditemukan dalam penelitian (Joy, dkk 2016; Atmaja, dkk 2020) menunjukkan bahwa perilaku penarikan fisik meliputi penundaan, ketidakhadiran, dan keinginan karyawan untuk berhenti secara sukarela. Selain itu, (Kaplan et al. 2018; Darussamin et al. 2023) menyatakan bahwa perilaku *withdrawal* mengacu pada sikap dan perilaku karyawan yang kurang partisipatif karena beberapa alasan. Untuk mengurangi perilaku *withdrawal* di bidang perpustakaan, strategi yang dapat diterapkan meliputi peningkatan kepuasan kerja. (Hackman, dkk 1976; Atmaja, dkk 2020) menyarankan agar pekerjaan memiliki variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Penerapan strategi ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, serta mengurangi perilaku *withdrawal*.

3. Pengaruh Secara Simultan Cyberloafing (X1) dan Withdrawal Behavior (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh variabel-variabel independent. Cyberloafing dan Withdrawal Behavior secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja, dapat diketahui dengan uji secara simultan atau uji F dengan menggunakan SPSS dan hasilnya menunjukkan nilai signifikan $0.008 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang meliputi cyberloafing dan withdrawal behavior memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Seperti penelitian yang ditemukan oleh Lim (2002) menyatakan bahwa pegawai yang terlibat dalam perilaku menyimpang untuk menghindari pekerjaan yang dapat terjadi karena tuntutan kerja melebihi dukungan kerja. Dan (Schaufeli & Bakker, 2004) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi dibersamai dengan dukungan kerja yang tinggi dapat mengarahkan pegawai pada perilaku pengembangan, pemulihan maupun perilaku menyimpang. Situasi rendah maupun tinggi pada tuntutan dan dukungan kerja, tetap sama-sama memberikan kemungkinan pegawai melakukan cyberloafing.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang teliti bahas mengenai “**Pengaruh Cyberloafing dan Withdrawal Behavior Terhadap Kinerja Pelayanan Bidang Perpustakan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon**”, maka peniliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Mengenai pengaruh negatif *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan di bidang perpustakaan, yaitu semakin tinggi perilaku *cyberloafing* maka akan semakin menurunnya kinerja pegawai, begitupun sebaliknya apabila perilaku *cyberloafing* menurun maka kinerja pegawai akan meningkat. Perilaku *cyberloafing* yang biasa dilakukan oleh pegawai di bidang perpustakaan yaitu pegawai sering mengakses jejaring sosial diluar kepentingan pekerjaan sehingga mengakibatkan kurangnya menjaga standar etika di tempat kerja.
2. Mengenai pengaruh negatif *withdrawal behavior* terhadap kinerja pegawai di bidang perpustakaan, yaitu semakin tinggi perilaku *withdrawal behavior* maka akan semakin menurunnya kinerja pegawai, begitupun sebaliknya apabila perilaku *withdrawal behavior* menurun maka kinerja pegawai akan meningkat. Perilaku *withdrawal behvaior* yang terjadi pada pegawai di bidang perpustakaan yaitu pegawai sering meninggalkan tempat kerja tanpa pemberitahuan kepada pimpinan yang merasa bahwa pegawai terlepas dari tugas atau tanggung jawabnya sehingga terjadi pegawai banyak

yang pulang lebih cepat dari jam yang ditentukan di tempat kerja dan kinerja pegawai menurun diakibatkan pegawai lebih memilih menarik diri dari pekerjaan sehingga merasa bahwa ia terlepas dari tugas atau tanggung jawab di tempat kerjanya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

Saran dari peneliti ini, terkait pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai bidang perpustakaan untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* dan menjaga etika sebagai pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai maka diberikan peringatan kepada pegawai namun apabila pegawai tetap mengulangi perilaku tersebut maka akan diberikannya sanksi kepada pegawai berupa surat peringatan, diberikannya akses terbatas pada komputer, memblokir situs terlarang pada komputer, sehingga dapat mengurangi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai bidang perpustakaan dan pegawai dapat memfokuskan diri pada saat bekerja untuk mengerjakan tugas-tugasnya dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pemustaka. Kemudian saran untuk mengurangi perilaku *withdrawal behavior* seperti meninggalkan tempat kerja tanpa pemberitahuan, tidak memperhatikan absensi, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pendekatan yang mencakup aspek menajerial, lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai, yang dapat diterapkan yaitu berupa meningkatkannya keterlibatan pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan melibatkan pegawai secara aktif dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan

ketrampilan dan pengetahuan melalui pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi kebosanan, dan meningkatkan komunikasi dan dukungan manajerial harus pro aktif dalam mendukung karyawan. Pegawai yang mentaati peraturan dapat mengerjakan tugas sesuai deadlinenya.

5.2.2 Saran Teoritis

Adapun saran teoritis bagi peneliti selanjutnya untuk penelitian variabel *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* terhadap kinerja pegawai baiknya ditambahkan variabel motivasi sebagai mediasi. Seperti yang ditemukan dalam jurnal penelitian Wang et.al (2023) bahwa perilaku kerja yang terhubung setelah jam kerja dapat berimbas pada *cyberloafing* melalui pengurangan ego. Wenbo Zhu et. Al (2023) mengatakan bahwa motivasi yang tinggi secara otonom dan rendah secara terkendali mengurangi pengaruh negatif ini. Jadi motivasi otonom dapat melemahkan efek mediasi dari pengurangan ego pada hubungan antara perilaku kerja terhubung dan *cyberloafing*. Kemudian dalam penelitian Daniels, dkk (2003) menemukan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi dapat mengurangi dampak negatif absensi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia .
Manajemen Sumber Daya Manusia , 67.
- Adelia Malau, R., Hana Muhammad, A., Psikologi, J., & Artikel, I. (2022). Journal of Social and Industrial Psychology Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. In *JSIP* (Vol. 11, Issue 2).
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin:Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i2.11916>
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajamen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Al Utsmani, Moh. M., & Sukarno, G. (2022). Analisis Stres Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 983–995.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4362>
- Alfina Damayanati, Keumala Hayati, & Nova Mardiana. (2022). Pengaruh stress kerja dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan . *Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 56–64.

- Alkusani, & Sukarish. (2019). pengaruh job engagement terhadap perilaku withdrawal behavior melalui komitmen organisasi. *Riset Enterpreneurship* , 2(1), 43–50.
- Catarina Cori Paramitha. (2021). Pengaruh cyberloafing dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan sel control sebagai variabel moderating . *Ira Wahyuni* , 5(1).
- Darussamin, Bambang Superno, & Fahmi Oemar. (2023). Pengaruh Pert ukanan Pemimpin dan perilaku penarikan psikologis terhadap kinerja pegawai dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi . *Komunitas Sains Manajemen* , 2(2), 172–188.
- E.M WILSON. (1993). *hidrologi teknik* .
- Fitri Miftakhul Janah. (2020). penerapan pendekatan rebt untuk menurunkan tingkat penarikan diri (withdrawal) pada siswa sma negeri 1 gedeg . *Ekonomi*
- .
- Habibi Mahsyar, J., Fatmasari, D., Novarianti, G., Pramesti, D. P., & Pratama, R. (n.d.). *The Effect Of Cyberloafing And Organisational Commitment On Employee Performance With Self-Control As A Moderating Variable (Survey on Civil Servants of the Kuningan Regency Housing, Settlement and Land Office) Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan)*. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>

- Hadiluwarsso, F. A., & Kristianti, I. (2022). THE EFFECT OF SELF-CONTROL AND SITUATIONAL PRESSURE ON THE TENDENCY TO COMMIT ACADEMIC FRAUD. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 11(2), 112. <https://doi.org/10.25273/jap.v11i2.12214>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 275.
- Jason A Colquitt, Edwynna T Hill, & David De Cremer. (2023). 75 years of organizational justice in personnel psychology. *Personnel Psychology*, 76(2), 413–435.
- Marc Mandelson, Zunaid Barday, Roland Eastman, David Le Feuvre, Sally Candy, H Wu, & Charles Swanepoel. (2012). Rapidly progressive post transplant lymphoproliferative disease following withdrawal of sirolimus. *African Medical Journal*, 102(12), 924–926.
- Moh. Muzaki Al Utsmaini, & Gendut Sukarno. (2022). Analisis Stres kerja dan cyberloafing terhadap kinerja pegawai bpksdm tuban. *Management and Business*, 4(2), 2656–8918.
- Mozzanov Dhira Brata Moffan, & Seger Handoyo. (2020). Pengaruh Stress kerja terhadap cyberloafing dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan di surabaya. *Magister Psikolog UMA*, 12(1), 2085–6601.
- Ngurah, G., Dhanurdhara, D., Gusti, I., Wimba, A., Dewa, I. I., Wilyadewi, A. Y., Studi, P., Fakultas, M., Bisnis, E., & Pariwisata, D. (n.d.). *Hal 46-56 I Gusti Ngurah Drda Dhanurdhara* (Vol. 2, Issue 1).
- Ni Made Umayanti Prateka Atmaja, & Gusti Salit Ketut Nendra. (2020). Pengaruh Konflik kerja-keluarga, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku

- fisik penarikan karyawan . *Penelitian Humaniora Dan Ilmu Sosial Amerika* , 4(8), 146–153.
- Nur, S., Progam, A., Manajemen, S., Putra, S., & Kebumen, B. (2019). CYBERLOAFING SEB AGAI STRATEGI MEN GATASI KEBOSANAN KERJA. In *Jurnal Fokus Bisnis* (Vol. 18, Issue 01).
- Palangda, L. (n.d.). EFISIENSI KERJA PEGAWAI DENGAN SISTEM INFORMASI BERBASIS KOMPUTER DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN. *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 12(1), 7–15. <https://journal.ikopin.ac.id>
- Prashant Bordia, Simon Lloyd D Restubog, Nerina L Jimmieson, & Bernd E Irmer. (2011). Effect of poor change management history on employee attitudes and turnover . *Group & Organization Management* , 36(2), 191–222.
- Rika Wahyuni, Hadi Irfani, & Rina Mariana. (2020). Kinerja pegawai ditinjau dari perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi . *Psyche 165 Jurnal*, 13(2), 2088–5326.
- Rina Hastuti, S. E. , M. M. (2015). model persamaan struktural untuk perilaku withdrawal . *Manajemen SDM*, 6(2), 2442–4439.
- Riris Rotua Sitorus. (2019). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH PROSEDUR KERJA . *Media Manajemen Jasa* , 7(2), 2356–0304.
- Said, A., Al-Shuaibi, I., Abdullah, O. Y., Shamsudin, F. M., & Subramaniam, C. (2013). DO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES

MATTER IN REDUCING CYBERLOAFING AT WORK: EVIDENCE FROM JORDAN. In *Journal of WEI Business and Economics-August* (Vol. 2, Issue 2).

Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, P. (n.d.). *PENGARUH JOB-ENGAGEMENT TERHADAP PERILAKU WITHDRAWAL MELALUI KOMITMEN ORGANISASI*. www.portalHR.com
SULAKSONO. (2019). BUDAYA ORGANISAI DAN KINERJA .
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA .

Utomo, A. S., Hermono, E., Negoro, P., & Sofie, M. (2019). MONITORING HEART RATE DAN SATURASI OKSIGEN MELALUI SMARTPHONE.
Jurnal SIMETRIS, 10(1).

Veithzal Rivai. (2005). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian umum . *Manajemen Sumber Daya Manusia* .

Widyastuti Cahyaningrum, & Annisa Eka Yulianty. (2022). self control motivation and cyberloafing on the performance of high school and vocational scholl employees in tarakan during the covid 19 pandemic .
Science and Technology, 1(7), 839–852.

Yulandri, & Onsardi. (2020). pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . *Bussines, Manajemen Dan Akuntasi* , 1(2).

Zhang, Y., Wang, J., Akhtar, M. N., & Wang, Y. (2022). Authoritarian leadership and cyberloafing: A moderated mediation model of emotional exhaustion and power distance orientation. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1010845>

- Zia Komaria, Bahrullah Akbar, & Rizari. (2020). Implementasi kebijakan absensi sidik jari (Fingerprint) dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten bangka tengah provinsi kepulauan bangka belitung . *Visioner* , 12(4), 713–721.
- Blanchard, A. & Henle, C. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 1067-1084.
- Adelina, N. Saputro, H. B.. (2023). Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Control sebagai Variabel Moderasi. *Review of Applied Accounting Research*, 3(1), 85-99.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Saya Nurhayati, mahasiswa Program Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh *Cyberloafing* dan *Withdrawal Behavior* Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Bidang Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon”.

Untuk itu saya mohon bantuan dan kesediaan Saudara/I untuk membantu dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner terlampir. Saya harap Saudara/I dapat memberikan jawaban yang akurat serta sesuai dengan pengalaman yang sebenarnya. Dalam kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah. Saya akan menjamin kerahasiaan data yang anda berikan, karena jawaban tersebut saya Sebagai bahan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan.

Atas perhatian dan waktu yang diberikan untuk mengisi kuesioner jawaban, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Nurhayati

DATA RESPONDEN

Nama Lengkap : _____

Usia	<input type="checkbox"/> > 20 Tahun	<input type="checkbox"/> > 35 Tahun	<input type="checkbox"/> > 50 Tahun
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-Laki	<input type="checkbox"/> Perempuan	
Lama Bekerja	<input type="checkbox"/> > 1 Tahun	<input type="checkbox"/> 2-5 Tahun	<input type="checkbox"/> > 5 Tahun
Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> SD	<input type="checkbox"/> D1	<input type="checkbox"/> S1
	<input type="checkbox"/> SMP	<input type="checkbox"/> D2	<input type="checkbox"/> S2
	<input type="checkbox"/> SMA/K	<input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S3

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Skala pengukuran menggunakan skala likert 5 point, yaitu :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RG = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

2. Bacalah setiap pertanyaan yang diajukan dengan teliti sebelum mengerjakan pilihan jawaban
3. Dalam pengisian kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar atau salah
4. Berikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang telah tersedia
5. mohon untuk **TIDAK** memberi lebih dari satu jawaban.

1. Pernyataan Terkait Cyberloafing :

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1	Saya tidak menggunakan fasilitas <i>wifi</i> kantor untuk kepentingan pribadi					
2	Saya tidak menggunakan <i>handphone</i> pribadi diluar kepentingan pekerjaan					
3	Saya tidak mengakses jejaring sosial untuk kepentingan pribadi di jam kerja					
4	Saya tidak menggunakan email untuk kepentingan pribadi di jam kerja					
5	Saya tidak sering mengakses laman <i>website</i> diluar kepentingan pekerjaan					

2. Pernyataan Terkait Wihtdrawal Behavior :

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1	Saya tidak menunda tugas pekerjaan di jam kerja					
2	Saya tidak meninggalkan tempat kerja tanpa pemberitahuan ke pimpinan					
3	Saya menjaga kehadiran pada bulan januari, februari dan maret 2024					
4	Saya tidak datang terlambat dari jam yang ditentukan di tempat kerja					
5	Saya tidak pulang lebih cepat dari jam yang ditentukan di tempat kerja					
6	Saya tidak menghabiskan waktu untuk kegiatan sosial di jam kerja					
7	Saya tidak memperpanjang waktu istirarath diluar jam ketentuan					

1. Pernyataan Terkait Kinerja :

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1	Saya menjaga standar etika dalam pekerjaan					
2	Saya dapat menyesuaikan rencana kerja yang dibutuhkan					
3	Saya mengikuti prosedur yang berlaku dalam pekerjaan					
4	Saya menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan					
5	Saya menggunakan waktu secara <i>efesien</i> dalam mengerjakan tugas					

LAMPIRAN 2
REKAPITULASI DATA PENELITIAN

1. Tabulasi Data Variabel *Cyberloafing* (X1)

NO	<i>Cyberloafing</i>					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	5	3	5	4	21
3	5	4	4	4	5	22
4	4	5	3	4	5	21
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	3	5	4	21
10	4	4	4	5	5	22
11	4	4	4	4	5	21
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	4	5	23
15	4	5	3	5	4	21
16	5	4	5	5	5	24
17	5	5	5	5	5	25
18	5	3	5	5	4	22
19	5	3	5	3	5	21
20	4	5	4	5	3	21
21	5	4	4	4	4	21
22	4	3	5	5	4	21
23	5	4	3	3	5	20
24	4	5	5	4	3	21
25	3	5	3	3	5	19
26	5	4	4	5	5	23
27	3	4	3	5	5	20
28	4	4	5	5	3	21
29	3	5	4	4	3	19
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	3	19
33	5	5	4	5	3	22
34	4	4	4	4	5	21
35	4	5	5	5	5	24

2. Tabulasi Data Variabel *Withdrawal Behavior* (X2)

NO	<i>Withdrawal Behavior</i>							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	5	5	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	4	4	4	5	5	5	32
6	5	4	4	4	5	5	5	32
7	5	4	4	4	4	4	4	29
8	4	5	5	5	5	5	5	34
9	5	4	4	5	5	5	5	33
10	5	5	4	4	4	4	5	31
11	5	4	4	4	5	5	5	32
12	5	4	4	4	5	5	5	32
13	5	5	5	4	5	5	5	34
14	5	5	4	5	5	5	4	33
15	5	4	4	4	5	5	5	32
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	5	5	5	4	34
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	3	4	4	4	4	4	27
20	4	3	4	4	4	3	4	26
21	5	4	4	4	4	4	3	28
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	5	5	5	4	4	5	33
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	4	4	3	4	4	4	4	27
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	5	5	4	5	4	31
28	4	4	5	5	4	5	5	32
29	5	4	4	4	4	4	4	29
30	5	4	4	4	4	4	4	29
31	5	4	4	4	4	4	4	29
32	4	4	5	4	5	5	5	32
33	4	4	4	3	4	4	4	27
34	4	4	4	3	4	5	5	29
35	4	4	4	3	4	4	4	27

3. Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

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

LAMPIRAN 3
HASIL PENELITIAN UJI SPPS

1. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia pegawai	Jumlah Pegawai	Persentase
1	>20 Tahun	5 Pegawai	14.3%
2	>35 Tahun	18 Pegawai	51.4%
3	>50 Tahun	12 Pegawai	34.3%
Jumlah		35	100%

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Laki-Laki	23 Pegawai	65.7%
2	Perempuan	12 Pegawai	34.3%
Jumlah		35	100%

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Pegawai	Persentase
1	>1 Tahun	5 Pegawai	14.3%
2	2-5 Tahun	16 Pegawai	45.7%
3	>5 Tahun	14 Pegawai	40%
Jumlah		35	100%

4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SMA/K	2 Pegawai	5.7%
2	D3	5 Pegawai	14.3%
3	S1	25 Pegawai	71.4%
4	S2	2 Pegawai	5.7%
5	S3	1 Pegawai	2.9%
Jumlah		35	100%

5. Hasil Uji Deskriptif Variabel *Cyberloafing* (X1)

Nomor Item	1	2	3	4	5	Jumlah F	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	RG	S	SS				
X1.1	0	0	3	14	28	35	155	3.38	Sedang
X1.2	0	0	3	11	21	35	158	3.32	Sedang
X1.3	0	0	7	11	17	35	150	3.50	Tinggi
X1.4	0	0	3	10	22	35	159	3.30	Sedang
X1.5	0	0	3	7	22	35	156	3.36	Sedang

6. Hasil Uji Deskriptif Variabel *Withdrawal Behavior* (X2)

Nomor Item	1	2	3	4	5	Jumlah F	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	RG	S	SS				
X2.1	0	0	0	13	22	35	162	3.24	Sedang
X2.2	0	0	2	21	12	35	150	3.50	Tinggi
X2.3	0	0	1	21	13	35	150	3.45	Tinggi
X2.4	0	0	0	19	13	35	155	3.38	Sedang
X2.5	0	0	0	19	16	35	156	3.36	Sedang
X2.6	0	0	1	15	19	35	158	3.32	Sedang
X2.7	0	0	1	16	18	35	157	3.34	Sedang

7. Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja

Nomor Item	1	2	3	4	5	Jumlah F	Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
	STS	TS	RG	S	SS				
Y.1	0	0	2	27	6	35	144	3.64	Tinggi
Y.2	0	0	5	24	6	35	141	3.72	Tinggi
Y.3	0	0	3	26	6	35	143	3.67	Tinggi
Y.4	0	0	4	25	6	35	142	3.69	Tinggi
Y.5	0	0	6	23	6	35	140	3.75	Tinggi

8. Hasil Uji Validitas Variabel Cyberloafing (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	-.049	.496**	.195	.354*	.709**
	Sig. (2-tailed)		.781	.002	.261	.037	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	-.049	1	-.065	.219	-.013	.355*
	Sig. (2-tailed)	.781		.712	.205	.941	.037
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.496**	-.065	1	.316	.068	.666**
	Sig. (2-tailed)	.002	.712		.064	.697	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.195	.219	.316	1	-.039	.574**
	Sig. (2-tailed)	.261	.205	.064		.822	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.354*	-.013	.068	-.039	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.037	.941	.697	.822		.002
	N	35	35	35	35	35	35
Total X1	Pearson Correlation	.709**	.355*	.666**	.574**	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.000	.000	.002	
	N	35	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

9. Hasil Uji Validitas Variabel *Withdrawal Behavior* (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TTLX 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.389*	.051	.262	.349*	.180	.140	.453**
	Sig. (2-tailed)		.021	.772	.129	.040	.301	.422	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.389*	1	.626**	.590**	.450**	.444**	.379*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.021		.000	.000	.007	.008	.025	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.051	.626**	1	.664**	.379*	.469**	.405*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.772	.000		.000	.025	.005	.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.262	.590**	.664**	1	.414*	.409*	.264	.750**
	Sig. (2-tailed)	.129	.000	.000		.013	.015	.125	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.349*	.450**	.379*	.414*	1	.805**	.645**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.040	.007	.025	.013		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.180	.444**	.469**	.409*	.805**	1	.676**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.301	.008	.005	.015	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.140	.379*	.405*	.264	.645**	.676**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.422	.025	.016	.125	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Total X2	Pearson Correlation	.453**	.776**	.742**	.750**	.789**	.767**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TTL Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.757**	.697**	.784**	.841**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.757**	1	.808**	.859**	.784**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.697**	.808**	1	.735**	.683**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.784**	.859**	.735**	1	.918**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.841**	.784**	.683**	.918**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total Y	Pearson Correlation	.890**	.926**	.858**	.947**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Cyberloafing (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	5

12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Withdrawal Behavior (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	7

13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.948	5

14. Hasil Uji Linear Regresi Bergenda dengan Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	38.482	5.482		7.020	.000
	Cyberloafing	-.443	.189	-.362	-2.341	.026
	Withdrawal	-.269	.140	-.297	-1.921	.034

15. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.213	2.169

16 . Hasil Uji F (Simultation)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.617	2	26.309	5.593	.008 ^b
	Residual	150.525	32	4.704		
	Total	203.143	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Withdrawal Behavior, Cyberloafing

LAMPIRAN 4

SURAT PERMOHONAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Tuparew No.70 Cirebon 45153 Telp : +62231-209608, +62231-204276
 Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watubela - Cirebon, Email : rektorat@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id

Cirebon, 28 Mei 2024

Nomor : 869/1.b/UMC-DK.FEB/V/2024
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth.
Pimpinan
Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
Kabupaten Cirebon
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Teriring salam silahturahmi kami sampaikan semoga kita semua dalam keadaan sehat dan selalu dalam lindungan dan rakhmat Allah SWT, semoga yang kita kerjakan menjadi amal ibadah kita, Amien.

Sesuai dengan kurikulum di Lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon tentang Skripsi, dimana mahasiswa membutuhkan data penelitian, maka dengan ini kami mengajukan Izin Penelitian untuk keperluan skripsi. Adapun nama mahasiswa kami yang melakukan penelitian adalah:

No	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi	Kontak
1	Nurhayati	200111042	Manajemen	088229374893

Judul Skripsi : Pengaruh Cyberloafing dan Withdrawal Behavior terhadap kinerja pelayanan pada bidang perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon
 Lokasi Penelitian : Perpustakaan Kabupaten Cirebon
 Waktu Penelitian : Mei 2024 - Agustus 2024

Besar harapan kami, Bapak/Ibu Pimpinan dapat memberikan izin penelitian bagi mahasiswa kami.
 Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

 Dr. Asep Gunawan, M.Si.

LAMPIRAN 5
SURAT PERNYATAAN VALIDASI IDENTIFIKASI



PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON
DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN

Jalan Sunan Kalijaga No. 1 Telp (0231) 323234 Fax. (0231) 323234
website : www.disarpus.cirebonkab.go.id email : disarpus@cirebonkab.go.id

SUMBER - 45611

SURAT PERNYATAAN

Berdasarkan hasil laporan penelitian pada Bidang Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Cirebon, yang mengidentifikasi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan melalui wawancara kepada pengunjung, sebagai berikut :

1. Masih ditemukannya kinerja pelayanan pada peminjaman buku yang dinyatakan bahwa masih ada pegawai yang salah menginput buku.
2. Masih ditemukannya kinerja pelayanan pada pengembalian buku yang dinyatakan bahwa masih ada pegawai yang tidak menhubungi pengunjung apabila melewati batas peminjaman buku.
3. Pelayanan pembustan kartu anggota perpustakaan masih belum optimal.
4. Mentoring yang diadakan belum rutin dan terjadwal.



PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON
DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN
Jalan Sunan Kalijaga Nomor 1 Telp. (0231) 323234 Fax. (0231) 323234
website : www.disarpus.cirebonkab.go.id email : disarpus@cirebonkab.go.id
S U M B E R - 45611

**SURAT PERNYATAAN
KEBENARAN DAN KEABSAHAN DATA PEGAWAI
DI BIDANG PERPUSTAKAAN DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN
KABUPATEN CIREBON**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	AGUS SUTRISNO, S.Pd., M.Pd
NIP	:	19840814 200902 1 001
Jabatan	:	Kepala Bidang Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Cirebon

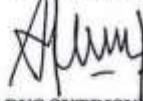
Menyatakan dengan ini bahwa seluruh informasi dan data yang dilaporkan adalah **BENAR**
dan **SAH** terkait:

1. Masih ditemukan pegawai di Bidang Perpustakaan yang melakukan kebiasaan perilaku *Cyberloafing*.
2. Kinerja pelayanan belum maksimal dikarenakan belum memadainya sarana prasarana.

Demikian surat pernyataan kebenaran dan keabsahan data ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cirebon, 30 April 2024

Kepala Bidang Perpustakaan
Disarpus Kabupaten Cirebon

 → 

AGUS SUTRISNO, S.Pd.,M.Pd
NIP. 19840814 200902 1 001

LAMPIRAN 6
DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara pemustaka terkait kinerja pegawai bidang perpustakaan dalam memberikan pelayanan



Hasil mengisi kuesioner pustakawan terkait pengaruh *cyberloafing* dan *withdrawal behavior* terhadap kinerja

LAMPIRAN 7
FORMULIR REVISI SUP



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276
 Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watubela - Cirebon Email : rektorat@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id

BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL

Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : NURHAYATI
 Nim : 20111042
 Program Studi : MANAJEMEN

Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada :

Hari : SABTU
 Tanggal : 01 JUNI 2024
 Jam : 15.00 - 16.00 WIB
 Judul Skripsi :

PENGARUH CYBERLOAFING DAN WITHDRAWAL BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PELAYANAN PADA BIDANG KEPESERDIAAN DAN PEMERINTAHAN UMMIM DAERAH KABUPATEN CIREBON

No	Nama Pengaji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Puspa Dewi Yulianty NIM. 04080719101	
2	Putri Purwaningyo NIM. 55002	

Catatan Pengaji : 1

Puspa Dewi Yulianty

1. Pengujian latar belakang Mengapa harus di Unit Perpus diterapkan
2. Perbaikan Identifikasi masalah
3. Uraian teori dan juga kerangka besar mohon dikembangkan karena masih sangat minim (spesifikasi Metode)
4. Perbaik tabel desain operasional Umur
5. Perbaikan sistematika, chapter pustaka masih belum banyak tercantum.

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN

KAPRODI MANAJEMEN

BISNIS

Dr. Asep Gunawan, M.Si.

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M