

## **PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MEMODERASI PERILAKU CYBERLOAFING DAN KONTROL DIRI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN PROVINSI JAWA TIMUR**

**Muhammad Riyan Arif**, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

**Tony Susilo Wibowo\***, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, [tonysus\\_sw@unipasby.ac.id](mailto:tonysus_sw@unipasby.ac.id)

**Christina Menek Srihandayani**, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

---

**Abstract:** This study aims to determine, analyze and prove the influence of cyberloafing behavior and self-control on work productivity and organizational communication as a moderator between cyberloafing behavior and self-control on work productivity. The population used in this study consisted of employees from the State Animal Husbandry Service of East Java Province. The sampling technique used was purposive sampling as many as 70 respondents which was estimated utilizing a Likert scale. The aftereffects of the review show that Cyberloafing Behavior and Self-Control affect Work Productivity, while the directing variable of organizational communication that acts as a moderating variable can moderate cyberloafing behavior and self-control on employee productivity.

**Keywords:** *Cyberloafing Behavior; Self Control; Organizational; Communication; Work Productivity.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan pengaruh dari Perilaku Cyberloafing dan Kontrol Diri Terhadap Produktivitas Kerja Serta Komunikasi Organisasi sebagai moderasi antara perilaku cyberloafing dan kontrol diri terhadap produktivitas kerja. Populasi yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari Pegawai dari Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling sebanyak 70 responden. Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa Perilaku Cyberloafing berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Kontrol Diri berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Serta komunikasi organisasi yang berperan sebagai variabel moderasi dapat memoderasi perilaku cyberloafing dan kontrol diri terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Perilaku Cyberloafing; Kontrol Diri; Komunikasi Organisasi; Produktivitas Kerja.*

**Juni; Juli; September 2022**

**Citation:** Riyan Arif, Muhammad., Susilo Wibowo, Tony., & Menek Srihandayani, Christina. (2022). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Memoderasi Perilaku Cyberloafing Dan Kontrol Diri Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Peternakan Propinsi Jawa Timur. CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 6 (1), 314 - 326, Doi.org/10.25273/capital.v6i1.13739.



Copyright ©2021 CAPITAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Published by Universitas PGRI Madiun. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-Non Commercial Share Alike 4.0 International License.

## **PENDAHULUAN**

Di jaman milenial, penggunaan internet semakin meluas. Di Indonesia, pada Tahun 2022 jumlah pengguna internet mencapai 210 juta pengguna serta mayoritas mengakses lewat ponsel untuk membuka media sosial. (Riyanto, 2022) Penggunaan internet juga dapat dilihat dari banyaknya organisasi besar yang telah menggunakan inovasi mutakhir yang bertekad untuk bersaing dan mengembangkan pangsa pasar melalui *world wide web*. Gambaran tersebut dapat dijadikan sebagai bukti jika organisasi mulai melibatkan inovasi *trend setter* atau teknologi yaitu dengan adanya kehadiran web dalam organisasi. Tentunya dengan hadirnya web ini, menawarkan bantuan bagi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi. SDM yang merupakan bagian dasar dari sebuah organisasi, dapat bekerja dengan baik dan berkualitas jika organisasi tersebut dapat memberikan web yang punya nilai kualitas kepada organisasi tersebut. Teknologi web sendiri adalah organisasi besar yang menghubungkan organisasi PC, baik dari asosiasi dan organisasi, asosiasi pemerintah, dan sekolah di seluruh dunia dengan cepat. Web atau internet ini memegang peranan penting dalam sebuah kantor atau organisasi, tepatnya sebagai wahana korespondensi dan sebagai mekanisme data bagi pegawai sehingga pegawai atau SDM dalam organisasi dapat bekerja secara nyata dan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa hambatan.

Seiring dengan perkembangan inovasi web yang semakin maju, dimana web dapat menjangkau semua sumber data yang ideal, aset organisasi terkadang tidak dapat berkait langsung, terutama pada aset SDM. Tidak sedikit pegawai dalam suatu organisasi yang terkadang lengah dalam bekerja. Misalnya, ada pegawai yang memanfaatkan web tempat kerja selama jam kerja untuk hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan persiapan kerja dan kegiatan yang menunjang pekerjaan. Tindakan pekerjaan diselesaikan sepenuhnya dengan niat menghilangkan beban penat kerja atau mengalahkan kelelahan selama jam kerja. Namun, aktivitas yang menggunakan situs organisasi untuk bermain tanpa alasan terkait dengan pekerjaan adalah hal yang tidak dapat dibenarkan. Perilaku ini sama saja disebut dengan Perilaku *Cyberloafing*.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Perilaku *Cyberloafing* merupakan penggunaan akses internet milik perusahaan guna untuk hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja (Lim, Vivien K.G. and Chen, 2009). Dapat pula diartikan sebagai tindakan dalam menggunakan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya (Sulistyan,

Riza Bachtiar dan Ermawati, 2020). Hal yang biasa dilakukan para pelaku *cyberloafing* umumnya adalah membuka aplikasi permainan, membuka youtube, atau facebook dengan waktu yang tidak terbatas. Namun, satu momen yang dihabiskan untuk hal-hal yang tidak relevan selama jam kerja adalah penyalahgunaan waktu dan aset yang ada, sehingga hal itu akan berdampak buruk bagi organisasi di kemudian hari. Dibalik dampak buruk Perilaku *Cyberloafing*, terdapat pula dampak positif dalam aktivitas *Cyberloafing* ini. Menurut (Beugre, Constant D. and Daeryong, 2006) yaitu ketika karyawan bermaksud untuk melepaskan suatu kecemasan, maka aktivitas *Cyberloafing* menjadi bentuk paling konstruktif. Dapat ditarik benang merah bahwa perilaku *Cyberloafing* juga mempunyai dampak positif bagi sumber daya manusia yakni dapat menghindarkan karyawan dari rasa lelah dan stres kerja yang berlebihan. Didukung pula (Adhana, Widiya dan Herwanto, 2021) yang menyimpulkan semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi perilaku cyberloafing. Sejalan dengan pemikiran tersebut, cyberloafing juga mempunyai resiko dan dampak buruk yang tinggi pada suatu instansi atau perusahaan. Aktivitas cyberloafing ditempat kerja dapat memecahkan fokus kognitif karyawan sehingga membutuhkan waktu dan energi untuk kembali fokus pada pekerjaannya (Ikhsan,2020). Antisipasi perilaku *cyberloafing* dimungkinkan diminimalisir dengan cara mengontrol diri atau mengendalikan diri sendiri. Semakin tinggi control diri, maka semakin rendah pula intensi cyberloafing (Sari, Suci Laria dan Ratnaningsih, 2018), (Moffan, M.D.B., & Seger, 2020).

Sudut pandang kontrol diri mengarahkan individu pada kemampuan dalam mengendalikan dorongan-dorongan, baik dalam diri maupun luar diri individu, sehingga individu yang mempunyai kemampuan kontrol diri dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan yang efektif, sangat mungkin diasumsikan bahwa sumber daya manusia dapat menangani sendiri, maka hal ini dapat membatasi terjadinya kesalahan atau hal-hal negatif yang dapat memperburuk organisasi atau kantor. Pandangan tersebut mengindikasikan bahwa individu dengan pengendalian diri rendah adalah individu yang merasa memiliki keperluan lebih kuat terhadap perilaku terlarang karena akan mendapat reward (hadiah) langsung, serta memiliki conscience (hati nurani) yang kurang berkembang (Ardilasari dan Firmanto, 2017). Pengendalian diri dapat dipengaruhi oleh beberapa komponen, khususnya faktor di dalam atau di luar. Di dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kontrol diri, yakni usia, semakin mapan individu, semakin orang dewasa memiliki kendali atas diri mereka sendiri atas hal-hal penting. Variabel lain adalah dari faktor luar, khususnya dari iklim kontrol diri individu. Maka dari itu, setiap aset manusia

yang bekerja di suatu organisasi atau kantor harus memiliki pilihan untuk memiliki ketenangan yang tinggi dengan alasan bahwa semakin tinggi pengendalian diri, semakin banyak hal positif yang akan dilakukan orang.

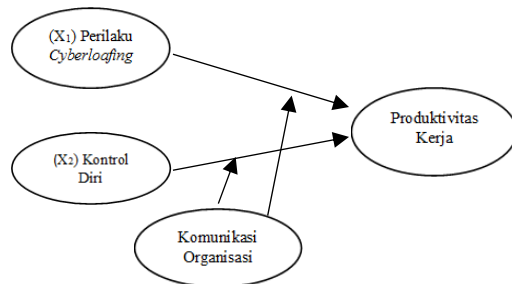
Aktivitas kerja setiap pegawai juga harus dipertimbangkan, karena sangat mempengaruhi pengaturan setiap sumber, terutama yang berhubungan dengan komunikasi di dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi juga merupakan tindakan penting dalam suatu pengambilan keputusan atau tindakan, artinya hal tersebut dapat menimbulkan rasa kesamaan pandangan sehingga dapat tercipta persamaan antar individu dalam organisasi. Komunikasi dapat menciptakan kemungkinan interaksi antara anggota dalam tim kerja. (Bucăța, George and Rizescu, 2017). Selanjutnya keberhasilan komunikasi harus terus dijaga, dengan adanya komunikasi organisasi berjenjang, aktivitas kerja dan kerjasama antar SDM dalam organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Adanya suatu komunikasi yang berhasil dalam suatu asosiasi akan meningkatkan efisiensi produktivitas pegawai. Kepuasan dalam komunikasi mempunyai korelasi positif dengan produktivitas karyawan (Rajhans, Kirti dan Shome, 2016) Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, 2019) Produktivitas kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar organisasi tersebut dapat bersaing dengan organisasi lain. Pencapaian efisiensi yang tinggi, lebih baik dibuat oleh pekerja, dan ini mempengaruhi organisasi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa elemen, baik yang berhubungan dengan angkatan kerja itu sendiri maupun elemen yang berbeda, seperti pendidikan, iklim dan lain-lain. Namun, tidak sedikit SDM yang benar-benar memiliki kesadaran yang rendah terhadap kedua variabel tersebut. Seperti perilaku *cyberloafing* dan rendahnya pengendalian SDM.

Isu-isu tersebut masih sering dijumpai di organisasi-organisasi besar, misalnya di kantor layanan publik Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur. Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur sendiri merupakan dinas administrasi yang mengurus hal-hal yang berhubungan dengan peternakan di Jawa Timur. Pada organisasi ini, masih ditemukan persoalan-persoalan kompleks yang terkait dengan perilaku *cyberloafing* dan pengendalian diri yang berdampak pada kurang optimalnya produktivitas kerja pegawai.

## RERANGKA KONSEPTUAL

Pada penelitian ini pola pikir peneliti tertuang dalam rerangka konseptual yang digunakan untuk memberikan arah dalam suatu penyusunan dan penyajian laporan, dengan sistem teoritis ini suatu penelitian dapat lebih terarah ke dalam suatu struktur yang dapat dimengerti.



Gambar 1. Rerangka Konseptual Penelitian

## HIPOTESIS

Dengan adanya gambar kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik benang merah, bahwa :

H1 : Perilaku *Cyberloafing* (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y)

H2 : Kontrol Diri (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H3 : Komunikasi Organisasi mampu memoderasi Perilaku *Cyberloafing* terhadap Produktivitas Kerja

H4 : Komunikasi Organisasi mampu memoderasi Kontrol Diri terhadap Produktivitas Kerja

## METODE

Dalam tinjauan ini, pendekatan yang dilaksanakan adalah kuantitatif untuk menjelaskan permasalahan. Dengan memanfaatkan tiga variabel yaitu variabel dependent, independent, dan variabel Moderating. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Perilaku *Cyberloafing* dan *Self-Control*, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Produktivitas Kerja. Salah satu variabel pengarah atau moderating adalah variabel yang melakukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, tepatnya variabel Komunikasi Organisasi.

Dengan menggunakan penilaian melalui skala Likert, sebanyak 70 sampel dengan populasi pegawai Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur. Selain itu, strategi pengujian menggunakan sampel secara *accidental* yang diperoleh dari informasi yang dikumpulkan melalui survei dan dokumentasi. Survei tersebut berisi pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan faktor variabel bebas, terikat, maupun faktor pengarah dengan 5

tanggapan, yaitu: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju). Sedangkan studi dokumentasi untuk mendapatkan informasi tentang profil institusi dan tidak digunakan dalam pengolahan data. Selain itu, prosedur penelusuran informasi yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan memanfaatkan bantuan aplikasi IBM SPSS untuk membedah data- data yang dikumpulkan.

## HASIL

Pada penelitian yang dilakukan pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur peneliti mengambil 70 responden dengan responden laki-laki berjumlah sekitar 27 (39%) sedangkan responden perempuan sebanyak 43 (61%). Mayoritas subyek memiliki usia di antara 26-30 sebanyak 36 (51%), Usia diantara 31-35 tahun sebanyak 15 (21%), Usia diantara 17-25 tahun sebanyak 11 (16%), kemudian Usia diantara 36-40 tahun dan > 40 tahun sebanyak 4 responden (6%). Penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS untuk menghitung data sehingga dalam penelitian ini hasil data yang didapatkan bisa tepat dan akurat.

Dalam uji instrumen eksplorasi, analisis menggunakan dua uji data, khususnya validitas dan reliabilitas. Uji validitas itu sendiri merupakan ujian dimana derajat kepastian dan ketepatan suatu instrumen dalam menyampaikan kemampuannya. Dalam uji valid, hal tersebut dinyatakan substansial jika  $R_{Hitung} > R_{Tabel}$ . Efek samping dari uji Valid dalam tinjauan ini terlihat bahwa setiap faktor yang dicoba dinyatakan sah. Tes kedua pada tes instrumen reliabilitas. Dapat diartikan bahwa uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur suatu survei yang merupakan tanda suatu variabel. Pada Uji Reliabel, instrumen dinyatakan reliabel dengan asumsi nilai Cronbach alpha > 0,6. Dalam ulasan kali ini, yang akan datang selanjutnya adalah hasil dari Uji Reliabel, sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabel

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
(X1)	0,641	0,6	Reliabel
(X2)	0,703	0,6	Reliabel
(Y)	0,735	0,6	Reliabel
(M)	0,672	0,6	Reliabel

Sumber Data IBM SPSS

Dalam tabel uji reliabilitas yang dapat diandalkan, dapat diperiksa nilai alpha Cronbach sebesar > 0,6. Sehingga dapat diduga bahwa konsekuensi informasi uji reliabel

dalam ulasan “Pengaruh Perilaku Cyberloafing dan Kontrol Diri Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komunikasi Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur. Hasil pengujian yang telah dilaksanakan memperoleh hasil diandalkan atau reliabel.

Tes berikut adalah tes asumsi klasik, tes yang memanfaatkan model pemeriksaan faktual untuk menguji spekulasi yang diajukan. Uji asumsi utama adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah contoh yang diambil berasal dari masyarakat yang dijatah secara teratur. Pada normalitas ini syarat informasi yang akan disebar luaskan secara normal adalah bernilai signifikan lebih besar dari 0,05. Tinjauan ini menggunakan uji keteraturan dengan mengingat salah satu contoh Uji Kolmogrov-Smirnov, sehingga sangat baik dapat didapat bahwa nilai Sig adalah 0,200 yang dimana 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga cenderung beralasan bahwa informasi yang digunakan tersampaikan secara teratur atau dengan kata lain normal.

Uji selanjutnya yang digunakan adalah uji multikolinearitas. Seperti yang ditunjukkan bahwa uji multikolinearitas berencana untuk menguji apakah dalam suatu informasi terdapat hubungan antara faktor bebas setiap variabel yang diuji. Uji multikolinearitas dinyatakan bebas dari gangguan dengan asumsi nilai VIF <10,00. Berikut ini adalah informasi perolehan dari Uji Multikolinearitas, sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Multikolineritas

Variabel	Statistik Collinearity	
	Tolerance	VIF
konstan		
(X1)	0,925	1,081
(X2)	0,999	1,001
(M)	0,925	1,081

*Sumber Data IBM SPSS*

Pada tabel Uji multikolinearitas di atas, sangat terlihat bahwa nilai VIF < 10.00, sehingga cenderung beralasan bahwa efek samping dari informasi pemeriksaan ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi memiliki varians yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas Glejser. Data tersebut menyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas jika hasil sig lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisidas

Variabel	Sig	Kesimpulan
(X1)	0,576	Bebas Heteroskedastisitas
(X2)	0,070	Bebas Heteroskedastisitas
(M)	0,229	Bebas Heteroskedastisitas

Pada tabel tersebut cenderung terlihat bahwa semua faktor mempunyai nilai sig > 0,05 sehingga sangat baik dapat beralasan bahwa informasi variabel dalam penelitian ini tidak terjadi efek samping heteroskedastisitas.

Uji atokorelasi adalah tes untuk melihat ada tidaknya kekambuhan berurutan antara faktor-faktor yang membingungkan atau tidak. Uji autokorelasi dalam tinjauan ini menggunakan strategi Durbin Watson. Di mana model kekambuhan tidak terpengaruh melalui autokorelasi jika nilai Durbin Watson terletak di antara sisi atas 1,5 - 2,5. Dalam ulasan ini, sangat mungkin terlihat bahwa angka Durbin Watson yang dibuat adalah 1,704. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi efek samping autokorelasi.

Setelah Uji asumsi klasik dan uji instrumen penelitian terpenuhi, maka pengujian selanjutnya adalah uji regresi, khususnya uji analisis regresi linier berganda. Tes ini biasanya digunakan oleh para ilmuwan untuk memperkirakan bagaimana variabel yang bergantung bertambah atau berkurang. Hasil tersebut secara mudah dapat menarik hipotesis apakah variabel bebas dapat mempengaruhi atau tidak dapat mempengaruhi variabel terikat.

Pada analisis regresi linear berganda ini didapatkan nilai konstanta 22,504 oleh karena itu apabila nilai variabel Perilaku *Cyberloafing* (X1), Kontrol Diri (X2) bernilai jadi produktivitas kerja (Y) sebesar 22,504. Kemudian terdapat nilai koefisien perilaku *Cyberloafing* sebesar 0,77. Apabila nilai variabel perilaku *cyberloafing* mengalami kenaikan satu point, artinya nilai dari produktivitas kerja (Y) sebesar 0,77. Kemudian terdapat nilai koefisien kontrol diri sebesar 0,608, maka nilai variabel kontrol diri mengalami kenaikan satu point, artinya nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,608.

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda				
Model		Koefisien		Koefisien standar
		Koefisien Tidak Standar	Std. Error	
		B	Beta	
1	(Constant)	22,504	6,499	
	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,77	0,303	0,284
	Kontrol Diri	0,608	0,224	0,302

Sumber : Lampiran output IBM SPSS Ver 25



Hasil yang diperoleh dari tabel 4 mengungkapkan besaran konstanta dan besaran koefisien regresi untuk masing – masing variabel sehingga diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y=22,504 + 0,77X1 + 0,608X2 + e$$

Setelah melakukan tes regresi, tahap berikutnya adalah menyelidiki pemeriksaan kekambuhan moderasi. Tes MRA ini merupakan tes kolaborasi yang merupakan pemanfaatan unik dari regresi pada kondisi regresi yang mengandung komponen asosiasi. Pemeriksaan MRA biasanya digunakan di mana tinjauan menggunakan faktor moderasi. Variabel pengarah atau moderasi itu sendiri merupakan variabel yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara faktor bebas dan faktor terikat. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dapat mengarahkan perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien  $0,042 < 0,05$ . Sehingga cenderung beralasan bahwa komunikasi memegang peranan penting untuk memperkuat hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan produktivitas kerja. Kemudian uji MRA kedua menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dapat mengarahkan kontrol diri dan produktivitas kerja, dengan koefisien  $0,006 < 0,05$ , sehingga cenderung dianggap bahwa Komunikasi Organisasi juga siap untuk memperkuat hubungan antara kebijaksanaan dan kemanfaatan kerja.

Tabel 5. Hasil analisis Moderated Regression

Hasil Analisis Moderated Regression Analysis			
Variabel Y : Produktivitas Kerja			
Variabel Independen	B koefisien	T Hitung	Sig
Konstanta	42,339		
Perilaku <i>Cyberloafing</i> (X1)	0,77	2,544	0,013
Kontrol Diri (X2)	0,608	2,713	0,008
Komunikasi Organisasi (M)	-1,053	-2,348	0,022
Moderasi(X1.M)	0,038	2,073	0,042
Moderasi(X2.M)	0,036	2,838	0,006

Sumber: Lampiran output IBM SPSS Ver 25

Selanjutnya dapat dibentuk persamaan regresi moderasi berikut:

$$Y= 42,339 + 0,77X1 + 0,608X2 - 1,053M + 0,038X1.X3 + 0,036X2.X3$$

Pengujian berikutnya adalah uji parsial (t), uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu faktor secara bebas dalam memaknai keragaman variabel terikat. Dalam uji-t diakui apakah nilai Sig < 0,05. Untuk menguji teori utama pada uji T adalah uji coba spekulasi perilaku *cyberloafing* terhadap efisiensi kerja. Pada uji-t utama, cenderung terlihat bahwa koefisien perilaku *cyberloafing* adalah 0,013, dimana  $0,013 < 0,05$ , sehingga sangat baik dapat dinyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat

mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk uji tidak lengkap atau uji T selanjutnya, khususnya uji hipotesis kontrol diri pada produktivitas kerja. Pada uji-T selanjutnya cenderung terlihat bahwa nilai sig adalah 0,008, jadi  $0,008 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan jika kontrol diri dapat mempengaruhi produktivitas kerja

Pengujian ketiga pada uji T adalah pengujian yang berhubungan dengan variabel pengarah atau moderasi, apakah variabel pengarah sampai taraf tertentu dapat mempengaruhi faktor bebas dan faktor pengarah. Pada uji T untuk teori perilaku *cyberloafing* dengan komunikasi organisasi pada produktivitas kerja cenderung terlihat bahwa nilai sig 0.042, sehingga sangat baik terlihat bahwa  $0,042 < 0,05$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan dalam uji-T teori ini bahwa komunikasi organisasi dapat berpengaruh pada variabel perilaku *cyberloafing* dengan produktivitas kerja. T-test keseimbangan moderasi kedua adalah untuk memutuskan dampak komunikasi otoritatif pada hubungan antara kontrol diri dan produktivitas kerja. Pada pengujian ini sangat terlihat bahwa nilai sig adalah 0,006, yaitu  $0,006 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, cenderung beralasan bahwa variabel pengarah komunikasi organisasi dapat mempengaruhi hubungan antara kebijaksanaan dan kemanfaatan kerja.

## **DISKUSI**

Hasil pengujian mengungkapkan bahwa perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat berarti bahwa ketika instansi menyediakan fasilitas internet serta tidak ada batasan dalam penggunaan internet, maka perilaku *cyberloafing* dapat muncul diantara aktivitas pegawai dan hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas produktivitas kerja pegawai. Sejalan dengan pernyataan tersebut, (Wahyuni, 2020) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai akan tetapi (Syed, 2020) mengungkapkan sedikit *cyberloafing* cukup penting untuk komunikasi yang sehat, inovasi dan produktivitas, sehingga *cyberloafing* yang terjadi pada pegawai Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur masih dalam tahap terkendali.

Pengujian selanjutnya pada variabel kontrol diri, dengan hasil memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kontrol diri dapat dirupakan sikap pengendalian diri di tempat kerja dengan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan diri sendiri maupun instansi tempat bekerja. Karyawan perlu menciptakan kesadaran atas konsekuensi negatif dari *cyberloafing* untuk mengatasi (Ahmad, Aminah dan Omar, 2017)

sehingga pegawai dengan sadar mencoba untuk berpikir dan merenung serta memutuskan sesuatu sebelum bertindak dengan melaksanakan perilaku yang terarah pada ketuntasan tugas dan kewajiban yang dibebankan serta dapat menyelesaikannya dengan baik dalam koridor waktu yang ditetapkan sehingga menghasilkan luaran kerja yang memuaskan.

Hasil pengujian cyberloafing terhadap produktivitas kerja dengan komunikasi organisasi sebagai variabel moderasi mempunyai arti bahwa komunikasi organisasi dapat memperkuat hubungan antara perilaku cyberloafing dan produktivitas kerja. Kesadaran pegawai dalam mengelola waktu untuk menggunakan internet tidak berdampak pada produktivitas kerja (Manuel, 2019). Dapat dijelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah bentuk interaksi dalam penyampaian dan penerimaan pesan dalam suatu organisasi serta merupakan bagian dari proses pengelolaan informasi. Dengan demikian kondisi tersebut dapat meminimalisir adanya miskomunikasi dalam aktivitas kerja sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

Pengujian selanjutnya pada variabel kontrol diri yang dimoderasi oleh komunikasi organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Komunikasi yang efektif mengarah pada peningkatan produktivitas (Rajhans, Kirti dan Shome, 2016) Dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi dapat memperkuat hubungan antara kontrol diri dan produktivitas kerja pegawai. Kontrol diri adalah kemampuan untuk membimbing perilaku diri sendiri, dalam arti kemampuan seorang individu untuk menekan atau merintangi impuls yang mengarah pada tindakan nyata. Perilaku tersebut dapat terkendali apabila tercipta suatu komunikasi dalam organisasi sehingga terbentuk pengendalian diri yang dapat mengarah pada perbaikan produktivitas kerja pegawai.

## **SIMPULAN :**

Mengingat penelitian yang dijelaskan dalam ulasan ini, selanjutnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku cyberloafing secara fundamental mempengaruhi produktivitas kerja pada Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur. Hal itu terjadi karena perilaku cyberloafing dilakukan dengan tujuan untuk menambah semangat dan menghilangkan rasa lelah terhadap aktivitas pekerjaan. Dengan perilaku cyberloafing, pegawai mempunyai semangat dan mencoba menghilangkan rasa bosan yang dirasakan Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur sehingga produktivitas yang dihasilkan tinggi.

2. Kontrol diri secara fundamental dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada pegawai Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur. Hal ini berkaitan dengan adanya kontrol diri yang secara umum tinggi sehingga adanya kontrol yang tinggi maka sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut dapat meminimalisir terjadinya kesalahan maupun keputusan yang salah terhadap organisasi. Pegawai yang mempunyai pengendalian diri yang sangat tinggi tidak mudah terganggu oleh hal-hal negatif sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan produktivitas kerja yang dihasilkan pun juga mengalami peningkatan.
3. Komunikasi organisasi signifikan mampu memoderasi hubungan antara Perilaku *Cyberloafing* dan Produktivitas kerja. Hal ini berkaitan tentang aktivitas *cyberloafing* yang mempunyai sisi positif, yakni dapat memberikan dorongan semangat dan melepaskan beban kerja yang begitu besar, sehingga jika adanya komunikasi organisasi sebagai pemoderasi maka dapat memperkecil terjadinya kesalahpahaman, yang pada dasarnya komunikasi organisasi dilakukan untuk memperkecil terjadinya salah paham.
4. Komunikasi organisasi signifikan mampu memoderasi hubungan antara kontrol diri dan produktivitas kerja. Pengendalian diri ialah upaya mengendalikan diri sendiri agar tidak terjadi penyimpangan ataupun kesalahan dalam pembuatan keputusan maka hal tersebut juga perlu adanya komunikasi organisasi, karena komunikasi merupakan faktor penting dalam jalannya aktivitas pekerjaan, dengan adanya komunikasi organisasi maka kontrol diri dapat terkendali dengan baik sehingga kualitas produktivitas yang dihasilkan juga dapat tinggi.

#### REFERENSI

- Adhana, Widiya dan 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 – 153).
- Ahmad, Aminah dan Omar, Z. (2017). Understanding who cyberloafs from the self-control perspective: A study in the public service sector. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 4(8), 123–128.
- Ardilasari dan Firmanto. (2017). Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39.
- Beugre, Constant D. and Daeryong, K. (2006). Cyberloafing: Vice or Virtue? *Mehdi Khosrow-Pour-Ed. Book, Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management*, 834–835.
- Bucăța, George and Rizescu, A. M. (2017). The Role of Communication In Enhancing Work Effectiveness of An Organization. *Land Forces Academy*, XXII(1), 85.

- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. (2019). *Produktivitas Tenaga Kerja*.  
<https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/produktivitas-tenaga-kerja>
- Ikhsan, R. B. (2020). *Aktivitas Cyberloafing di Tempat Kerja*.  
<https://onlinelearning.binus.ac.id/2020/11/03/aktivitas-cyberloafing-di-tempat-kerja-2/>
- Lim, Vivien K.G. and Chen, D. J. . (2009). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(04), 343–353.
- Manuel, K. dan S. (2019). Pengaruh Cyberloafing Dan Produktivitas Karyawan Di Rumah Sakit Ratatotok Buyat. *Jurnal EMBA*, 07(04), 5256–5265.
- Moffan, M.D.B., & Seger, H. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Jurnal Magister Psikologi*, 12(01), 64 – 72.
- Rajhans, Kirti dan Shome, T. (2016). The Impact of Organisational Communication Satisfaction on Employee Productivity. *International Journal of Applied Marketing and Management*, 1(1).
- Riyanto, G. P. (2022). *Pengguna Internet di Indonesia Tembus 210 Juta pada2022*. KOMPAS.COM.  
<https://tekno.kompas.com/read/2022/06/10/19350007/pengguna-internet-di-indonesia-tembus-210-juta-pada-2022?page=all>
- Sari, Suci Laria dan Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Cyberloafing Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7(2), 160-166.
- Sulistyan, Riza Bachtiar dan Ermawati, E. (2020). *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai*. Widyagama Press.
- Syed, S. et al. (2020). The Impact of Cyberloafing on Employees' Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Advances in Management Sciences & Information Systems*, 6, 16–28.
- Wahyuni, I. dan M. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi. *Psyche 165 Journal*, 13(2).