

**PENGARUH *SELF-CONTROL*, PERILAKU *CYBERLOAFING*,
KREATIVITAS DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Sarjana

Studi Manajemen



Disusun Oleh:

ALOYSIUS RENDY DIAZ

2119 30681

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
JANUARI 2023**

TUGAS AKHIR

PENGARUH *SELF-CONTROL*, PERILAKU *CYBERLOAFING*, KREATIVITAS DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ALOYSIUS RENDY DIAZ

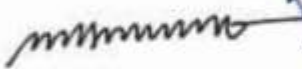
Nomor Induk Mahasiswa: 211930681

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 16 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji

Pembimbing


Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.

Penguji


Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Yogyakarta, 16 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Perilaku *cyberloafing* merupakan adalah perilaku atau tindakan yang dilakukan karyawan selama menggunakan akses internet yang disediakan oleh perusahaan untuk kepentingan pribadi karyawan tersebut. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self-control*, perilaku *cyberloafing*, produktivitas, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan umum. Sampel yang didapatkan sebanyak 209 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dengan *google forms*. Metode analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) dibantu dengan beberapa aplikasi yaitu Microsoft Excel, SPSS, dan AMOS 21. Berdasarkan hasil uji hipotesis akhir menunjukkan (1) *Self-control* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. (2) *Self-control* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kreativitas. (3) Perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. (4) Kreativitas memiliki pengaruh terhadap produktivitas. (5) Produktivitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (6) Kreativitas memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

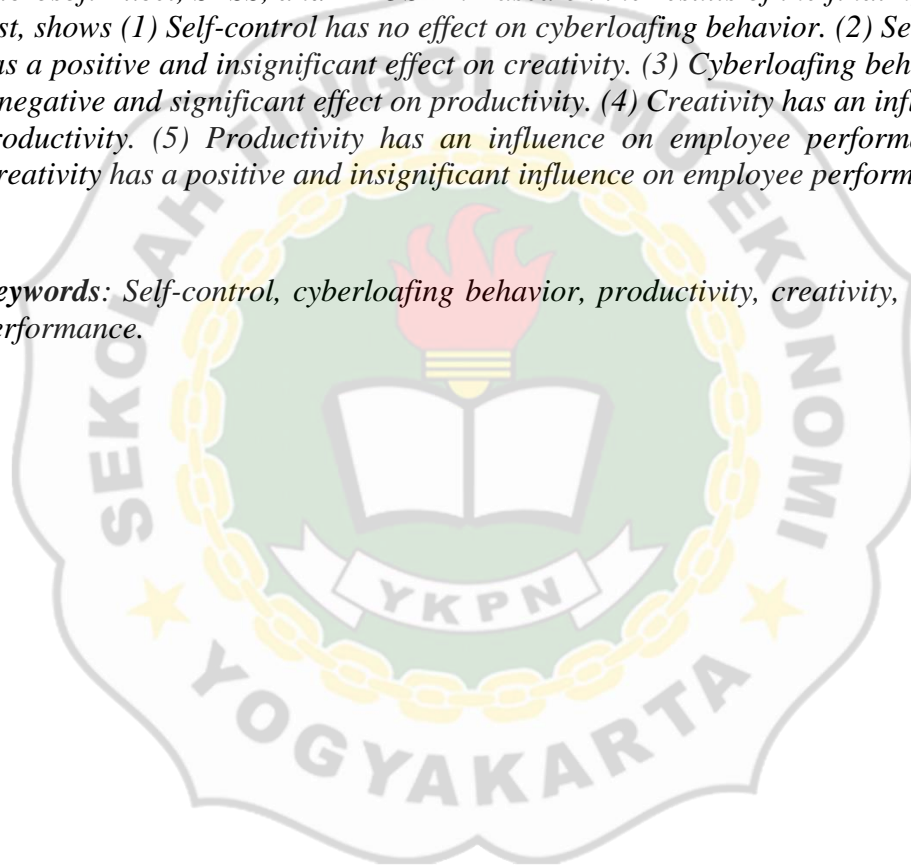
Kata kunci: *Self-control*, perilaku *cyberloafing*, produktivitas, kreativitas, kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

Cyberloafing behavior is the behavior or actions taken by employees while using internet access provided by the company for the employee's interests. This study aims to find out how self-control, cyberloafing behavior, productivity, and creativity influence employee performance. The population in this study is general employees. The samples obtained were 209 respondents using data collection techniques, namely questionnaires with Google forms. The analytical method used is SEM (Structural Equation Modeling) assisted by several applications, namely Microsoft Excel, SPSS, and AMOS 21. Based on the results of the final hypothesis test, shows (1) Self-control has no effect on cyberloafing behavior. (2) Self-control has a positive and insignificant effect on creativity. (3) Cyberloafing behavior has a negative and significant effect on productivity. (4) Creativity has an influence on productivity. (5) Productivity has an influence on employee performance. (6) Creativity has a positive and insignificant influence on employee performance.

Keywords: *Self-control, cyberloafing behavior, productivity, creativity, employee performance.*



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu bisnis di era modern sangat bergantung pada faktor informasi, khususnya teknologi yang berkembang pesat. Teknologi saat ini memungkinkan bisnis untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar yang berubah dengan cepat dengan meningkatkan efisiensi proses bisnis, pengambilan keputusan, dan kerja *team*. Oleh karena itu, pekerjaan data dan inovasi yang disempurnakan secara progresif sangat penting untuk hasil bisnis dalam iklim dunia saat ini.

Karyawan diharapkan mampu mengikuti perkembangan informasi dan teknologi terkini. Namun, fakta menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum begitu paham bagaimana menggunakan akses internet dengan baik, terutama pada saat seharusnya bekerja. Hal tersebut inilah yang dikenal sebagai perilaku *cyberloafing*. Sofyanty (2019) menjelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* ini adalah ketika seorang karyawan menggunakan akses internet yang disediakan oleh perusahaan pada jam-jam produktif untuk kepentingan karyawan tersebut, misalnya seperti membaca atau mengakses berita ter *update*, belanja *online*, menonton video dari aplikasi *youtube* atau lainnya, bermain *game online*, dan berkomunikasi melalui media sosial seperti *facebook*, *instagram*, *twitter*, atau lainnya. Perusahaan mengalami kerugian akibat perilaku *cyberloafing* ini, dan kerugian ini juga dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan. Ditambah dengan pengawasan serta kecenderungan karyawan untuk menjadi licik, ketika diatur mereka menunjukkan kinerja yang baik, ketika tidak diarahkan pekerja diperbolehkan melakukan apa saja dan secara umum akan ceroboh dalam kewajibannya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang memberikan penjelasan bagaimana perilaku *cyberloafing* yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan. Misalnya, fokus karyawan terbagi antara pekerjaan dan perilaku *cyberloafing*, yang mengganggu produktivitas dan mempengaruhi kinerja (Ardilasari, 2017). Namun demikian, ada juga perspektif yang berbeda sehubungan antara *self-control* dengan perilaku *cyberloafing*, secara tegas dapat mempengaruhi kinerja, yang dapat meningkatkan kreativitas, kemakmuran, sebagai pemulihan yang representatif untuk membuat pekerja lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka (Vitak et al., 2011).

Penelitian ini menarik untuk diteliti karena banyak hasil penelitian menunjukkan efek yang berbeda antara produktivitas dan kreativitas karyawan. Terdapat pengendalian diri (*self-control*) yang berkaitan dengan perilaku *cyberloafing* yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berfokus pada produktivitas dan kreativitas. Berdasarkan konteks penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Self-Control*, Perilaku *Cyberloafing*, Produktivitas, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan".

II. TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengendalian diri (*Self-Control*) dan Pengaruhnya terhadap Perilaku *Cyberloafing* dan Kreativitas.

Pengendalian diri yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotor merupakan hal mendasar yang dimiliki individu untuk mengatur tindakannya dan mempengaruhi pola perilaku di lingkungannya (Zulfah, 2021). Menurut penelitian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebelumnya, Robbins (2004) ketidaksopanan, penyerangan fisik di tempat kerja, kata-kata kasar yang menyinggung orang lain, perilaku *cyberloafing*, dan pencurian karyawan di tempat kerja hanyalah beberapa contoh perilaku menyimpang yang dapat ditemukan dalam bisnis dan organisasi. Akibatnya, perilaku *cyberloafing* adalah praktik organisasi yang tidak dapat diterima. Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh negatif *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*.

Sehubungan antara *self-control* dengan perilaku *cyberloafing*, secara tegas dapat mempengaruhi kinerja dan dapat meningkatkan kreativitas, kemakmuran, sebagai pemulihan yang representatif untuk membuat pekerja lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka (Vitak et al., 2011). Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh positif *self-control* terhadap kreativitas.

Perilaku *Cyberloafing* dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas

Perilaku *cyberloafing* memiliki makna kata *cyber* yang artinya aktivitas memakai akses komputer atau internet sedangkan *loafing* berarti aktivitas membuang-buang waktu saat bekerja. Menurut Sofyanty (2019) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* ini adalah perilaku atau tindakan yang dilakukan karyawan selama menggunakan akses internet yang disediakan oleh perusahaan untuk menguntungkan karyawan tersebut. Dalam penelitian terdahulu, Ardilasari (2017) menyatakan perilaku *cyberloafing* ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Misalnya, dapat menyebabkan konsentrasi karyawan terpecah antara pekerjaannya dan perilaku *cyberloafing*, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

hasil kerja. Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh negatif perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas

Kreativitas dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan

Kapasitas individu untuk menghasilkan konsep atau perspektif baru disebut sebagai kreativitas. Seorang karyawan dengan kreativitas dapat menggunakan berbagai pengalaman, cara berpikir, keterampilan, dan pengetahuan untuk membuat keputusan, memecahkan masalah, dan menyelesaikan tugas (Cheung & Wong dalam Karen et al., 2022). Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kreativitas dapat membantu organisasi dalam perkembangan yang terjadi pada bisnis yang sangat bersaing saat ini. Selain itu, menghasilkan pemikiran baru adalah bagian penting dari seorang individu, terutama perwakilan dalam asosiasi atau organisasi (Ellsworth dalam Riansyah & Syaroni, 2017). Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

H₄: Terdapat pengaruh positif kreativitas terhadap produktivitas.

Ada juga pandangan dari Wijaya (2017) bahwa salah satu jenis keterlibatan karyawan dalam organisasi atau bisnis adalah *creative work engagement*. Kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan bergantung pada kemampuan karyawannya untuk menghasilkan ide-ide baru, seperti mengembangkan atau meningkatkan produk, layanan, prosedur, dan rutinitas baru.

Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

H₆: Terdapat pengaruh positif kreativitas terhadap kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Produktivitas dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Rasio hasil kerja total yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk tenaga kerja disebut produktivitas kerja (Sutrisno dalam Khairunisa et al., 2020). Dalam penelitian terdahulu, Mukhtar (2020) mengemukakan bahwa konsep perilaku yang mendukung produktivitas untuk perbaikan terus-menerus. Pencapaian target proses produksi oleh karyawan inilah yang mengakibatkan produktivitas dan kinerja karyawan di tempat kerja meningkat. Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

H₅: Terdapat pengaruh positif produktivitas terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Pencapaian seorang karyawan atau kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dalam kualitas dan kuantitas yang konsisten dengan tanggung jawab yang diberikan umumnya dianggap sebagai kinerja (Chairunnisah et al., 2021).

III. METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-control*, perilaku *cyberloafing*, produktivitas, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur data dan berbentuk analisis statistik. Pengujian ini dilakukan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner dengan bantuan *link google forms* sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi yang bertujuan untuk memberi kemudahan bagi setiap peneliti. Dalam penelitian ini mengarah secara khusus kepada karyawan umum.

Metode *Structural Equation Model* (SEM) digunakan oleh peneliti untuk analisis data, Solimun (2002) memiliki panduan penentuan besar kecilnya ukuran sampel SEM yaitu ukuran sampel yang direkomendasikan untuk estimasi parameter menggunakan metode kemungkinan maksimum (*maximum likelihood estimation*) adalah antara 100 sampai 200 sampel.

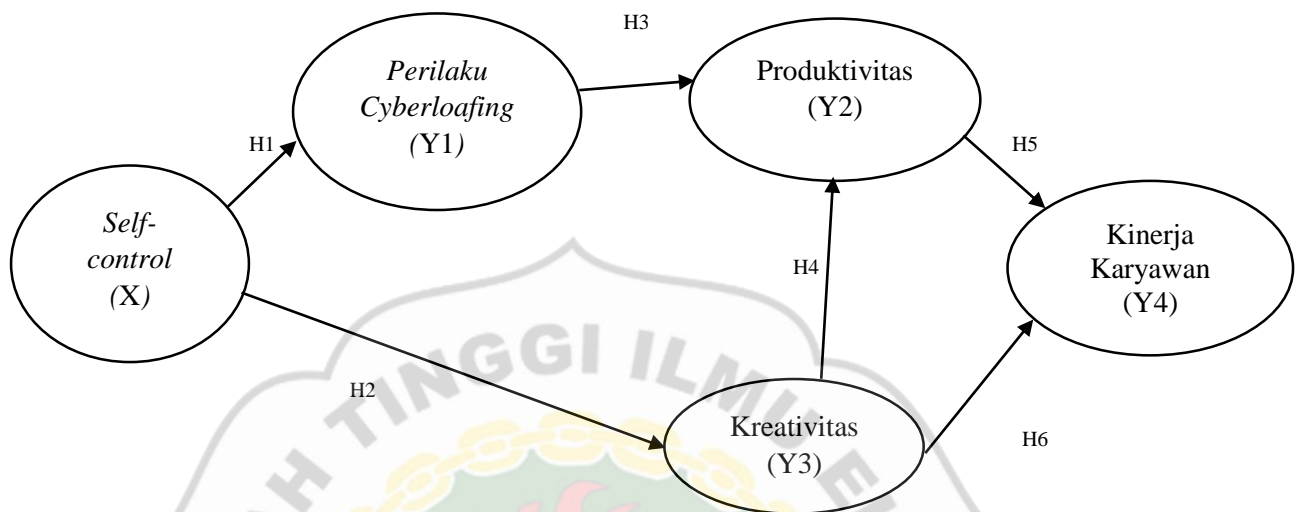
Jenis Variabel dan Pengukuran Data

Variabel eksogen, juga dikenal sebagai variabel independen, tidak terkait dengan variabel lain. Pengendalian diri atau *self-control* merupakan variabel eksogen dalam penelitian ini. Variabel yang terkait dengan variabel lain dikenal sebagai variabel endogen atau variabel dependen. Ada empat variabel endogen dalam penelitian ini: perilaku *cyberloafing*, kreativitas, produktivitas, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk pengukuran data variabel. Variabel yang diukur menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan, serta seberapa sering atau jarang responden menanggapi pertanyaan atau pernyataan pada masing-masing variabel. Untuk setiap responden, instrumen ini dapat menghasilkan skor total yang mewakili setiap nilai skor.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Gambar Model Penelitian



Teknik Analisis Data

Mengembangkan Model Sesuai Teori

Langkah dasar menuju model SEM ini adalah mencari kasus kemudian mengembangkannya berdasarkan teori yang kuat. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil dasar teori pada penelitian sebelumnya yaitu *self-control*, perilaku *cyberloafing*, produktivitas, kreativitas, dan kinerja karyawan. Kemudian peneliti mencari cara agar variabel-variabel tersebut dapat dihubungkan satu sama lain.

Pengembangan *Path Diagram*

Dalam penelitian dengan model SEM ini, peneliti membuat model atau gambar berdasarkan dengan teori tentang *self-control* sebagai variabel eksogen, perilaku *cyberloafing*, produktivitas, kreativitas, dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen agar tetap saling berhubungan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Asumsi SEM

Di dalam metode SEM (*Structural Equation Modelling*) ada beberapa prosedur yang harus dipenuhi yakni sebagai berikut:

1. Sampel
2. Normalitas Data
3. *Outliers*

Outliers merupakan data observasi yang menunjukkan nilai ekstrim. Dalam pengamatan, "nilai-nilai ekstrim" mengacu pada nilai-nilai yang secara signifikan atau sama sekali berbeda dari mayoritas nilai kelompok lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya karakteristik unik dan sangat berbeda dari data lainnya. Dalam uji *outliers* ini dilakukan dengan kriteria jarak mahalanobis apabila P_1 dan $P_2 < 0,001$, maka data atau responden tersebut tergolong *outliers* (Collier, 2020).

Teknik Pengujian Instrumen

Kesesuaian Pengukuran (*Measurement Model Fit*)

1. Uji Validitas

Dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*), ada beberapa jenis pengujian validitas yaitu uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) dan *convergent validity*. Dalam penelitian ini, uji CFA memiliki kriteria yaitu CR (*Critical Ratio*) $> 1,96$ dengan P (*Probability*) $< 0,05$. Untuk *convergent validity* memiliki kriteria masing-masing konstruk harus memiliki *loading factor* yang signifikan terhadap konstruk atau indikator nya. Kriteria *loading factor* yang signifikan dan dapat diterima adalah *standardized loading estimate* > 0.50 atau idealnya harus 0.70 (Hair, 2017).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Uji Reliabilitas

Tingkat kepercayaan alat ukur yang digunakan atau konsistensi dan stabilitas penelitian hanya dapat dinilai melalui penggunaan uji reliabilitas. Penelitian dapat dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya, apabila hasil pengukurannya konstan dan nilainya sama.

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std.Loading})^2}{(\sum \text{Std.Loading})^2 + \sum \epsilon_f}$$

Std. Loading diperoleh langsung dari perhitungan AMOS yang dilihat dari *standardized loading* pada tiap indikator. (Wijanto, 2008) menjelaskan bahwa nilai CR (*Construct-Reliability*) >0,6 yang artinya reliabilitas baik.

$$\text{Average Variance Extracted} = \frac{(\sum \text{Std.Loading setiap indikator})^2}{(\sum \text{Std.Loading setiap indikator})^2 + \sum \epsilon_f}$$

(Wijanto, 2008) menjelaskan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0,5 yang artinya reliabilitas baik.

Kesesuaian Secara Menyeluruh (*Overall Model Fit*)

Pada umumnya peneliti melakukan uji dengan beberapa *fit indeks* untuk mengukur keakuratan model yang dibuat. Dalam metode SEM ini, ada beberapa ukuran kesesuaian (*Goodness of Fit Index*) yang digunakan untuk menguji suatu model yang dapat diterima maupun ditolak adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Goodness of Fit

<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil
CMIN/DF	< 3,00
<i>Probability</i>	> 0,05
RMSEA	< 0,08
CFI	> 0,9

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Modifikasi Model

Setelah melakukan cara-cara di atas tetapi hasilnya tidak memenuhi kriteria, langkah yang bisa diambil adalah dengan cara memodifikasi model SEM tersebut. Melakukan modifikasi model ini dengan melihat hasil *modification indices* yang terletak pada *output* AMOS. *Modification indices* memberikan saran terhadap beberapa penambahan garis hubung yang dapat menekan atau memperkecil angka pada *chi-square* dan dapat menghasilkan model yang lebih fit (Arbuckle, 1996).

Teknik Pengujian Hipotesis

Hipotesis dianggap signifikan apabila nilai $p < 0,05$ dan nilai *Critical Ratio* (CR) > 1,96.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan secara umum. Total responden yang diperoleh adalah 209 responden dan hasilnya dari sisi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 55%. Kemudian dari sisi usia di dominasi responden berusia antara 25 hingga 35 tahun sebesar 42,6%.

Dari hasil penelitian pendidikan terakhir yang diperoleh menunjukkan jika responden karyawan umum didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 56,5%. Kemudian dari sisi masa kerja, hasil penelitian menunjukkan jika responden karyawan umum didominasi oleh responden dengan rentang masa kerja 5 tahun atau lebih sebesar 56,5%. Dari sisi aturan perusahaan menunjukkan jika responden karyawan umum didominasi oleh aturan perusahaan yang ketat sebesar 40,7%.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

1. Uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*)

Dari hasil olah data yang menunjukkan bahwa indikator di variabel *self-control* (SC1,SC2,SC3,SC4) tidak valid, karena hasil dari CR (*Critical Ratio*) $< 1,96$ dan P (*Probability*) $> 0,05$. Untuk indikator di variabel perilaku *cyberloafing*, kreativitas, produktivitas, dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat atau kriteria CR (*Critical Ratio*) $> 1,96$ dan P (*Probability*) $< 0,05$. Arti dari tanda *** pada P (*Probability*) adalah signifikan $< 0,0001$.

2. Uji Validitas *Convergent*

Dari hasil olah data yang menunjukkan bahwa indikator SC5, SC2, dan KK 5 tidak valid karena *standardized loading estimate* < 0.5 . Selain dari tiga (3) indikator tersebut telah memenuhi syarat atau kriteria *loading factor* yang signifikan dan dapat diterima adalah *standardized loading estimate* > 0.5 .

Uji Reliabilitas

1. *Construct Reliability*

Dari hasil olah data menunjukkan jika *self-control*, perilaku *cyberloafing*, kreativitas, produktivitas, dan kinerja karyawan memiliki nilai *construct reliability* $> 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Jadi kesimpulannya adalah semua item indikator pada masing-masing variabel, konsisten atau dapat diandalkan dalam mengukur variabel masing-masing.

2. *Average Variance Extracted*

Dari hasil olah data dapat dijelaskan jika kreativitas, produktivitas, dan kinerja karyawan memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*) $> 0,5$ yang artinya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

besar kandungan variasi data setiap indikator yang dikandung oleh masing-masing variabel memiliki reliabilitas baik sehingga dinyatakan reliabel. Untuk *self-control* memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*) 0,29215 dan perilaku *cyberloafing* yang memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*) 0,487485 dibawah 0,5 sehingga dinyatakan tidak reliabel.

Pengujian Model

Sampel

Jumlah penggunaan sampel dalam penelitian ini sebanyak 209 responden karyawan umum.

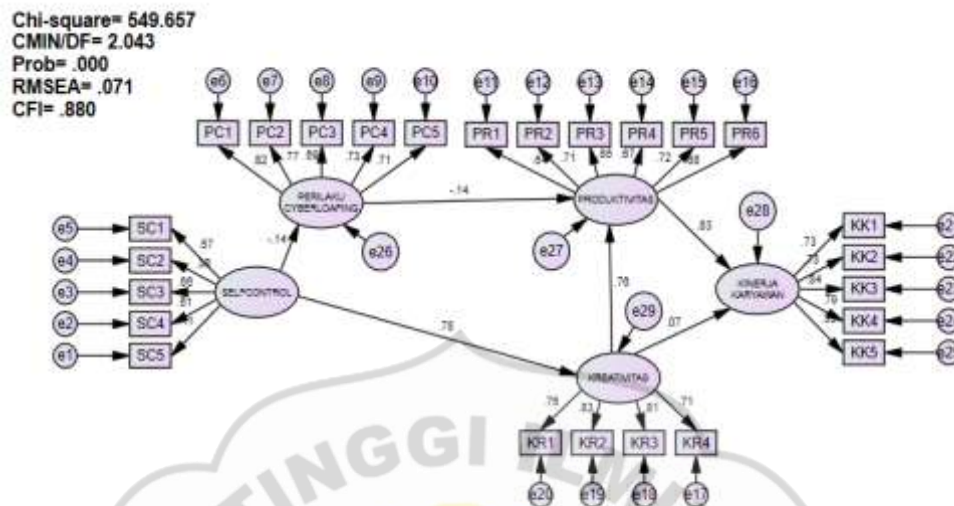
Normalitas Data

Nilai data normalitas univariat *skewness* terdapat beberapa indikator menunjukkan nilai data tidak normal atau diatas syarat yang diharapkan sekitar kurang lebih dari 2,58. Untuk data normalitas univariat *kurtosis* juga terdapat indikator menunjukkan nilai data yang tidak normal atau diatas syarat yang diharapkan sekitar kurang lebih dari 2,58. Untuk normalitas multivariat juga menunjukkan nilai data yang tidak normal yaitu $36,22 > 2,58$. Jadi kesimpulan pada tabel uji normalitas adalah data tidak berdistribusi normal baik secara univariat maupun multivariat.

Overall Model Fit

Langkah selanjutnya peneliti melakukan uji dengan beberapa *fit* indeks untuk mengukur keakuratan model yang dibuat. Sesuai dengan penjelasan diatas, penelitian ini dapat digambarkan dengan *path diagram* model awal dan hasil *overall model fit* sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar. Path Diagram Model Awal

Tabel. Hasil Pengujian *Goodness of Fit* (GOF) Model Awal

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>	Nilai Model Awal	Keterangan
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil	549,657	
CMIN/DF	< 3,00	2,043	<i>Good Fit</i>
<i>Probability</i>	> 0,05	0,000	<i>Poor Fit</i>
RMSEA	< 0,08	0,071	<i>Good Fit</i>
CFI	> 0,9	0,880	<i>Marginal Fit</i>

Dari hasil olah data model awal menunjukkan jika hasil GOF (*Goodness Of Fit*) nilai dari *chi square* masih terlalu tinggi sebesar 549,657. Untuk CMIN/DF menunjukkan hasil *good fit* dengan nilai 2,043 yang memiliki syarat < 3,00. *Probability* nilai yang diharapkan di atas 0,05 tetapi hasilnya di bawah 0,05 yaitu 0,000, hasil ini menunjukkan kurang fit. RMSEA dengan standar uji dibawah 0,08, hasil pada model awal menunjukkan hasil *good fit* dengan nilai sebesar 0,071. Untuk CFI juga hasil pada model awal yaitu 0,880 dengan nilai yang diharapkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

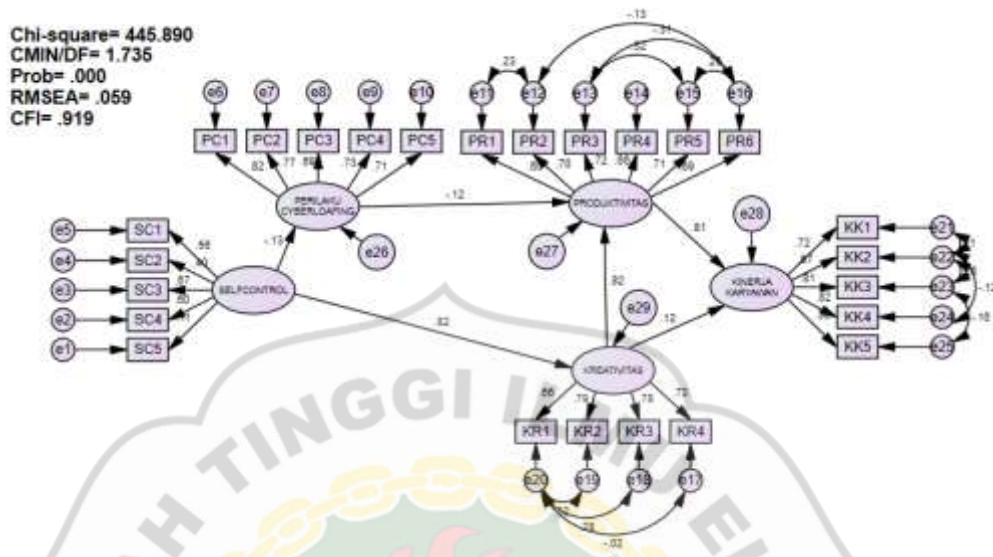
adalah diatas 0,9, hasil ini menunjukkan hasil cukup fit (*marginal fit*). Dari keseluruhan model awal ini menunjukkan model keseluruhan cukup fit. Dengan hasil beberapa model cukup *fit* ini, maka peneliti mencoba melakukan modifikasi model untuk mendapatkan model yang lebih baik.

Dalam memodifikasi suatu model dapat dengan melihat *modification indices* yang dihasilkan pada *output* AMOS 21. Menurut Arbuckle (1996) jika *modification indices* dilakukan dengan cara menambah garis hubung pada antar *error* di satu variabel. Hal ini memiliki tujuan untuk memperkecil nilai *chi square* dan dapat membuat model menjadi lebih *fit*. Berikut tabel hasil *output modification indices*:

Tabel. *Modification Indices*

			M.I.	Par Change
e23	<-->	e25	5.923	-0.077
e22	<-->	e24	10.687	-0.056
e22	<-->	e23	7.809	0.042
e21	<-->	e22	5.132	0.037
e19	<-->	e20	6.554	0.046
e18	<-->	e20	4.736	0.041
e17	<-->	e20	4.576	-0.043
e15	<-->	e16	18.294	0.081
e13	<-->	e16	9.457	-0.072
e13	<-->	e15	12.335	-0.075
e12	<-->	e16	5.155	-0.045
e11	<-->	e12	8.852	0.074

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar. Path Diagram Modification Indices

Tabel. Hasil Pengujian Goodness of Fit (GOF) Model Awal dan Setelah Modification Indices

Goodness of Fit Index	Cut Off Value	Nilai Model Awal	Nilai Setelah Modification Indices	Keterangan
Chi Square	Diharapkan kecil	549,657	445,890	
CMIN/DF	< 3,00	2,043	1,735	Good Fit
Probability	> 0,05	0,000	0,000	Poor Fit
RMSEA	< 0,08	0,071	0,059	Good Fit
CFI	> 0,9	0,880	0,919	Good Fit

Dari usaha peneliti untuk melakukan *modification indices* mengalami perubahan nilai dari *chi square* yang pada model awal 549,657 menjadi 445,890. Untuk CMIN/DF yang memiliki syarat < 3,00 hasil pada model awal adalah 2,379 menjadi 1,735. *Probability* diharapkan di atas 0,05 tetapi hasilnya pada model awal maupun setelah dilakukan *modification indices* ternyata masih sama hasilnya di

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bawah 0,05 yaitu 0,000. RMSEA dengan standar uji dibawah 0,08 hasil pada model awal menunjukkan nilai yaitu 0,071 menjadi 0,059. Untuk CFI juga hasil pada model awal yaitu 0,880 menjadi 0,919 sudah menjadi lebih *fit* sekarang. Dari hasil *modification indices* pada tabel di atas terlihat bahwa model yang terakhir dimodifikasi fit dengan data yang ada.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Tabel. Estimasi Model Struktural

Hipotesis	Estimate	C.R	P	Keterangan
Self-Control → Perilaku Cyberloafing	-0,982	-1.073	0.283	H1: Tidak Didukung
Self-Control → Kreativitas	3,219	1,447	0.148	H2: Tidak Didukung
Perilaku Cyberloafing → Produktivitas	-0,065	-2,111	0,035	H3: Didukung
Kreativitas → Produktivitas	0,821	7,375	***	H4: Didukung
Produktivitas → Kinerja Karyawan	0.759	5,151	***	H5: Didukung
Kreativitas → Kinerja Karyawan	0.114	0,95	0,342	H6: Tidak Didukung

Sesuai dengan data estimasi model struktural diatas, maka dapat disimpulkan analisa dari setiap hipotesis sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Pertama

Variabel *self-control* memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* karena prediksi awal dan terbukti memiliki nilai negatif pada nilai estimasi sebesar -0,982, tetapi dianggap tidak signifikan karena nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar -1.073 dimana lebih kecil dari 1,96, dan nilai *p* 0.283 lebih besar dari 0,05. Jadi kesimpulan yang diperoleh adalah *self-*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

control memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karena tidak didukung oleh data disebabkan nilai $p > 0,05$.

2. Uji Hipotesis Kedua

Variabel *self-control* memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas. Sesuai dengan prediksi hipotesis awal memiliki nilai positif terbukti pada nilai estimasi sebesar 3,219, tetapi tetap dianggap tidak signifikan karena nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 1,447 dimana lebih kecil dari 1,96, dan nilai p 0.148 lebih besar dari 0,05. Jadi kesimpulan yang diperoleh adalah *self-control* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kreativitas karena tidak didukung oleh data disebabkan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 1,447 dimana lebih kecil dari 1,96 dan nilai p 0.148 lebih besar dari 0,05.

3. Uji Hipotesis Ketiga

Prediksi hipotesis awal variabel perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas. Berdasarkan data yang sudah diolah menunjukkan sesuai dengan hipotesis awal memiliki nilai negatif ditunjukkan dengan nilai estimasi sebesar -0,065 dan nilai p 0,035 lebih kecil dari 0,05 dan signifikan karena nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar -2,111 dimana lebih kecil dari 1,96, dan nilai p 0,035. Jadi kesimpulan yang diperoleh adalah perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karena didukung oleh data.

4. Uji Hipotesis Keempat

Berdasarkan prediksi hipotesis awal variabel kreativitas memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Dari hasil olah data yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diperoleh menunjukkan nilai estimasi positif dan signifikan karena hasil nilai estimasi sebesar 0,821. Untuk nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 7,375 lebih besar dari 1,96, dan nilai p *** yang memiliki arti signifikan $< 0,0001$. Jadi kesimpulan yang diperoleh adalah kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karena didukung oleh data.

5. Uji Hipotesis Kelima

Prediksi hipotesis awal variabel produktivitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan nilai estimasi positif sebesar 0,759 dan signifikan karena nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 5,151 dimana lebih besar dari 1,96, dan nilai p *** yang memiliki arti signifikan $< 0,0001$. Jadi kesimpulan yang diperoleh adalah produktivitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena didukung oleh data.

6. Uji Hipotesis Keenam

Berdasarkan prediksi hipotesis awal variabel kreativitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil data yang diperoleh menunjukkan nilai estimasi positif sebesar 0,114 dan tidak signifikan karena nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 0,95 lebih kecil dari 1,96, dan nilai p sebesar 0,342 lebih besar dari 0,05. Jadi kesimpulan yang diperoleh adalah kreativitas memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena tidak didukung oleh data.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sesuai dengan analisis olah data dan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self-control* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.
2. *Self-control* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kreativitas. Jadi semakin tinggi *self-control* seseorang, maka kreativitas seseorang semakin tinggi juga. Sebaliknya, semakin rendah *self-control* seseorang, maka kreativitas seseorang juga rendah. Tidak signifikan disini memiliki arti jika variabel *self-control* tidak memiliki pengaruh atau pengaruhnya kecil terhadap variabel kreativitas.
3. Perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Jadi semakin tinggi perilaku *cyberloafing*, maka produktivitas semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah perilaku *cyberloafing*, maka produktivitas semakin tinggi. Signifikan disini memiliki arti jika variabel perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas.
4. Kreativitas memiliki pengaruh terhadap produktivitas.
5. Produktivitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Kreativitas memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi kreativitas seorang karyawan, maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kreativitas seorang karyawan, maka kinerja karyawan semakin rendah. Tidak signifikan disini memiliki arti jika variabel kreativitas tidak memiliki pengaruh atau pengaruhnya kecil terhadap variabel kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Saran

Saran untuk penelitian ini adalah:

1. Perusahaan

Setiap perusahaan sebaiknya lebih bijaksana dalam menerapkan aturan perusahaan dan menilai arti dari perilaku *cyberloafing* ini. Perilaku *cyberloafing* tidak selamanya berdampak buruk bagi perusahaan, tetapi juga dapat memajukan perusahaan pada masa sekarang.

2. Karyawan

Memang dalam suatu pekerjaan ada titik kejenuhan dalam bekerja, tetapi sebagai karyawan sebaiknya sadar dalam penggunaan internet terutama waktu, tempat dan aturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan juga seharusnya paham dan sadar diri jika perilaku *cyberloafing* dilakukan secara terus menerus dapat merugikan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

3. Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti yang akan datang diharapkan dapat menemukan hasil yang lebih optimal dan dapat mengembangkan penelitian ini.

Keterbatasan

Peneliti menyadari dalam menyusun skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan yaitu hasil dari penelitian ini belum sempurna karena hasil data yang diperoleh pada beberapa variabel mengalami *overlap* yang berarti memiliki pengaruh yang sangat besar atau tinggi. Dengan adanya *overlap* ini dapat menimbulkan kelemahan atau pengaruh buruk terhadap variabel tersebut.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Arbuckle, J. L. (1996). *Advanced Structural Equation Modelling*. (R. E. Schumacker, & G. A. Marcoulides, Eds.) <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315827414>
- Ardilasari, N. (2017). Hubungan *Self Control* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/3882>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. F. (2021). Teori sumber daya manusia. *In Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja_Karyawan_2_Cetak.pdf#page=38
- Collier, J. (2020). *Applied Structural Equation Modelling Using AMOS (1st Edition)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781003018414>
- Hair, J. (2017). *Multivariate Data Analysis.pdf*. (Vol. 8 edition). Australia.
- Karen, S. G., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Kreativitas, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Sulut Bola Prima (Sulut United FC). 10(4), 1018–1026. *Manajemen Bisnis*.
- Khairunisa, B. D., & Kustiyah, E. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. 04(01), 69–87.
- Mukhtar, A., & Asmawiyah. (2020). Motivasi Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 378–387. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Riansyah, R., & Syaroni, D. W. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas Dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten. <https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/51301>
- Robbins, S. P. (2004). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau Dari Psychological Capital Dan Adversity Quotient. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.550>
- Solimun. (2002). *Analisis Multivariat*. Malang: UM Press.
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling (Ed. 1, Cet)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijaya, N. H. (2017). (A. Ziderman, Ed.) *International Journal of Manpower Article information : June*. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2015-0139>
- Zulfah. (2021). Karakter : pengendalian diri. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 28–33.