

KEPRIBADIAN *CONSCIENTIOUSNESS* SEBAGAI MODERATOR ANTARA PERILAKU *CYBERLOAFING* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Elisabeth Juliarti Fakkar¹ & P. Tommy Y. S. Suyasa²

¹Program Studi Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi, Universitas Tarumanagara
Email: ai.cheryl33@gmail.com

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara
Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 09-09-2020, revisi: 23-11-2020, diterima untuk diterbitkan : 23-07-2023

ABSTRACT

The phenomenon of “cyberslacking” or “cyberloafing” is a form of workplace production deviance, which, while having negative impacts, has also been found by some researchers to have positive effects, such as serving as a coping mechanism for stress. However, previous studies have not consistently explained the relationship between cyberloafing and other work-related behaviors, including Organizational Citizenship Behavior (OCB). The primary objective of this study was to analyze the role of Conscientiousness Trait as a moderating variable in the relationship between cyberloafing and OCB. The study involved employees who use computers and have internet access in their daily work. A total of 125 participants were included in the study. Data were collected by distributing online questionnaires that consisted of three measurements: cyberloafing, OCB, and the conscientiousness trait. The data were analyzed using Pearson correlation and simple regression analysis. The results indicated that there is no significant relationship between cyberloafing and OCB, except for the browsing-cyberloafing dimension, which showed a negative correlation with OCB-O. Furthermore, the conscientiousness trait did not prove to be a significant moderator in the relationship between cyberloafing and OCB. However, individuals with low levels of conscientiousness exhibited a significantly greater impact on the relationship between cyberloafing behavior and OCB. From the results of the study, it is important for companies to select candidates based on personality factors, especially conscientiousness, by choosing prospective employees who have high conscientiousness.

Keywords: Cyberloafing, Conscientiousness Trait, Organizational Citizenship Behavior (OCB),

ABSTRAK

Fenomena “cyberslacking” atau “cyberloafing” merupakan bentuk dari penyimpangan produksi di tempat kerja (*workplace production deviance*), di mana selain berdampak negatif, beberapa peneliti juga menemukan adanya dampak positif dari perilaku *cyberloafing*, misalnya sebagai *coping stress*. Beberapa hasil penelitian terdahulu belum mampu menjelaskan secara konsisten hubungan antara *cyberloafing* dan perilaku kerja lainnya, termasuk *Organizational Citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini bertujuan menguji peran kepribadian *conscientiousness* sebagai moderator hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 125 orang, yaitu karyawan yang sehari-hari bekerja menggunakan komputer dan akses internet. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *online* yang terdiri dari tiga pengukuran, yaitu *cyberloafing*, kepribadian *conscientiousness*, dan OCB. Selanjutnya data diolah dengan menggunakan korelasi *Pearson* dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak berhubungan dengan OCB, kecuali pada dimensi *browsing-cyberloafing* dan OCB-O yang menunjukkan hubungan negatif. Selain itu, kepribadian *conscientiousness* tidak terbukti berperan sebagai moderator hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan *Organizational Citizenship behavior* (OCB). Namun, individu dengan tingkat kepribadian *conscientiousness* rendah lebih berpengaruh secara signifikan terhadap hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan OCB. Dari hasil penelitian yang ditemukan, ada pentingnya perusahaan untuk melakukan seleksi kandidat berdasarkan faktor kepribadian khususnya kepribadian *conscientiousness*, yaitu dengan memilih calon karyawan yang memiliki kepribadian *conscientiousness* tinggi.

Kata kunci: *Cyberloafing*, Kepribadian *Conscientiousness*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),

1. PENDAHULUAN

Internet digunakan untuk berbagai tujuan dan dapat diakses oleh berbagai media. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII, 2015), layanan internet di Indonesia pada tahun 2014 sebagian besar digunakan untuk aplikasi/konten jejaring sosial (87,4%), kedua adalah *searching* (68,7%), ketiga adalah *instant messaging* (59,9%), keempat adalah mencari berita terkini (59,7%), kelima adalah mengunduh dan mengunggah video (27,3%), dan keenam adalah jual-beli *online* (11%). Selain itu perangkat yang digunakan saat beraktivitas di dunia maya terbanyak menggunakan telepon seluler (85%), laptop/netbook (32%), *personal computer* (14%), dan *tablet* (13%). Dari sisi jenis kelamin, pengguna wanita lebih banyak dibandingkan pengguna pria, yaitu 51% wanita dan 49% pria.

Dalam lingkup pekerjaan, internet merupakan sumber informasi untuk mengetahui berita-berita terkini, alat untuk membantu melakukan penelitian terhadap produk atau ide, dan alat untuk berkorespondensi menggunakan surat elektronik (*e-mail*) dengan klien (Yellowlees & Marks, 2007). Penggunaan internet di dunia kerja memberikan berbagai dampak keuntungan bagi perusahaan, di antaranya mengurangi beban biaya, mempersingkat waktu siklus produksi, serta membuat pemasaran produk dan jasa menjadi lebih efisien (Anandarajan et al., 2000). Namun, penyediaan akses internet di dunia kerja juga memberikan dampak kerugian bagi perusahaan. Internet membuat karyawan dapat menjelajahi situs-situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan banyak yang terlibat dalam menerima dan mengirimkan surat elektronik (*e-mail*) pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, dengan menggunakan akses internet di kantor (Lim, 2002).

Fenomena di atas dikenal dengan konsep “*cyberslacking*” atau “*cyberloafing*”, yaitu tindakan karyawan yang secara sengaja menggunakan akses internet perusahaan untuk keperluan pribadi (tidak berhubungan dengan pekerjaan) selama jam kerja (Lim, 2002). *Cyberloafing* merupakan bentuk dari penyimpangan produksi di tempat kerja (*workplace production deviance*). Sebab, kegiatan di dunia maya tersebut (*browsing* dan *e-mailing*) yang dilakukan selama jam kerja di tempat kerja merupakan penggunaan waktu yang tidak produktif dan mengurangi penyelesaian tuntutan kerja karyawan. Pada penelitian awal, *cyberloafing* secara konsisten dianggap lazim dan menjadi perhatian semua perusahaan (Lim, 2002).

Kegiatan *cyberloafing* merupakan kegiatan yang sulit untuk diketahui. Hal ini dikarenakan pelaku (karyawan) dapat melakukannya sambil berpura-pura duduk bekerja dengan cara menyembunyikan ponsel di bawah meja atau menyembunyikan *web browser* di balik kertas kerja (*spreadsheet*) (Chambers li et al., 2014). *Cyberloafing* merupakan bagian dari perilaku kerja kontraproduktif (Ahmad, & Jamaluddin, 2009), yaitu dimensi menarik diri. Menarik diri didefinisikan sebagai perilaku kerja karyawan di mana waktu kerja lebih sedikit daripada waktu yang diharapkan perusahaan (Spector et al., 2006).

Meskipun perusahaan mengalami kerugian dalam produktivitas karyawan akibat kegiatan *cyberloafing*, beberapa peneliti mencatat adanya dampak positif dari *cyberloafing*. *Cyberloafing* dapat menjadi strategi *coping* terhadap pengalaman di tempat kerja yang negatif seperti stres (Anandarajan & Simmers 2005; Oravec 2002; Stanton 2002). Hal ini dapat terjadi terutama karena karyawan pada masa kini banyak menghabiskan waktu untuk bekerja serta sangat mudah terkena dampak stres dan *burnout* (Maslach & Leiter, 1997). Penelitian Lim dan Chen (2009) menunjukkan bahwa penggunaan internet untuk tujuan di luar pekerjaan memiliki dampak positif bagi individu dan pekerjaan. Kegiatan menjelajah (*browsing*) berdampak positif pada emosi karyawan, di mana pada karyawan pria, kegiatan *cyberloafing* membantu mereka

mengatasi masalah dalam pekerjaan dan membuat mereka menjadi pekerja yang lebih baik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak semua kegiatan *online* saat jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan merupakan kegiatan disfungsi bagi karyawan. Beberapa kegiatan penjelajahan di internet mampu melegakan dari ketegangan kerja dan memotivasi karyawan untuk menampilkan performa kerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini, penulis berfokus pada perilaku *cyberloafing* yang membawa dampak negatif bagi perusahaan, di mana *cyberloafing* merupakan bagian dari perilaku kerja kontraproduktif.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, tampak bahwa masih belum terjelaskan secara konsisten mengenai hubungan *cyberloafing* dan perilaku kerja lainnya. Contohnya, Rajah dan Lim (2011) meneliti hubungan antara *cyberloafing*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan proses netralisasi, yaitu teknik justifikasi yang digunakan oleh karyawan untuk membenarkan perilaku *cyberloafing* mereka, seperti *minimization* (penyangkalan terhadap dampak negatif) dan *normalization* (pembenaran dengan menganggap bahwa "semua orang melakukannya"). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua jenis *cyberloafing* menghasilkan hubungan yang positif dengan OCB. Dalam penelitian tersebut, dimensi dari *cyberloafing* yakni *Non-Work Related E-mail Cyberloafing* secara signifikan berhubungan positif dengan OCB-*Organizational* (OCB-O). Sementara itu, dimensi lain *cyberloafing* yakni *Interactive Cyberloafing* secara signifikan berhubungan negatif dengan OCB-*Individual* (OCB-I). Menurut kajian yang dilakukan oleh penulis, penelitian yang mengaitkan hubungan antara *cyberloafing* dan OCB belum banyak dilakukan.

Hubungan antara *Counterproductive Work Behavior* (CWB) dan OCB juga belum menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan dan negatif antara CWB dan OCB (Bukhari & Ali, 2009; Sackett, 2002), namun menurut Dalal (2005) yang melakukan penelitian meta-analisis, hubungan antara OCB dan CWB menunjukkan hasil korelasi yang lemah, termasuk pada setiap dimensinya. Hal ini menunjukkan bahwa ada variabel lain yang dapat memengaruhi hubungan antara OCB dan CWB ini.

Berdasarkan penelitian Rajah dan Lim (2011), tampak bahwa selain menunjukkan hasil yang beragam antara *cyberloafing* dan OCB, penelitian mereka belum mempertimbangkan faktor kepribadian. Faktor kepribadian diduga sebagai variabel lain yang dapat memengaruhi hubungan antara *cyberloafing* dan OCB. Pada beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Aykler (2010); Elanain (2007); Kumar dan Bakhshi (2010), dinyatakan bahwa kepribadian *conscientiousness* dan *openness to experience* secara signifikan berhubungan positif dengan OCB. Sementara itu, pada penelitian Jia dan Jia (2015); Kim, et al. (2016), kepribadian *conscientiousness* dan *emotional stability* secara signifikan berhubungan negatif dengan *cyberloafing*. Adanya keterkaitan erat antara faktor kepribadian, khususnya kepribadian *conscientiousness* dengan perilaku *cyberloafing* dan OCB, menjadi ketertarikan bagi penulis untuk meneliti lebih lanjut. Alasan lain yang mendasari penelitian ini adalah untuk melanjutkan penelitian Rajah dan Lim (2011) yang belum menjelaskan bagaimana peran faktor kepribadian, yaitu kepribadian *conscientiousness*, dalam hubungannya antara *cyberloafing* dan OCB.

Kepribadian *conscientiousness* pada beberapa penelitian sebelumnya terbukti berfungsi sebagai moderator. Misalnya, dalam penelitian Wagner et al. (2012), kepribadian *conscientiousness* menjadi moderator hubungan antara *interrupted sleep* dan *cyberloafing*. Selain itu, dalam penelitian Lee et al. (2015), kepribadian *conscientiousness* juga berperan sebagai moderator hubungan antara partisipasi karyawan dalam *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan OCB-I. Dengan demikian, dalam hubungan antara *cyberloafing* dan OCB, penulis berpendapat

kepribadian *conscientiousness* juga dapat berfungsi sebagai moderator. Namun, belum ada penelitian yang menjelaskan hal ini berdasarkan kajian literatur yang dilakukan penulis. Dengan demikian, terdapat dua hal yang akan diteliti pada penelitian ini, yaitu: (a) Hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); (b) Peran kepribadian *conscientiousness* sebagai moderator hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. METODE PENELITIAN

Partisipan Penelitian

Partisipan penelitian ini meliputi karyawan dan karyawan yang bekerja sehari-hari dengan menggunakan komputer dan akses internet. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* (menggunakan Google Form) melalui media sosial dan *e-mail*. Persyaratan untuk menjadi responden dalam penelitian ini disampaikan di bagian pengantar surat. Total responden yang terkumpul berjumlah 125 orang.

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin perempuan sebanyak 78 orang (62,4%) dan laki-laki sebanyak 47 orang (37,6%). Usia rata-rata partisipan adalah 30,8 tahun ($SD=4,92$) dengan usia minimal 19 tahun dan usia maksimal 49 tahun. Mayoritas partisipan memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 66 orang (52,8%), lalu S2 sebanyak 53 orang (42,4%), SMU/K sebanyak 4 orang (3,2%), dan Diploma sebanyak 2 orang (1,6%).

Lama bekerja partisipan rata-rata 4 tahun ($SD=3,439$) dengan kisaran masa kerja antara 0 sampai 18 tahun. Partisipan terdiri dari mayoritas level jabatan staf sebanyak 52 orang (41,6%), lalu lainnya seperti pemilik, konsultan, dosen sebanyak 24 orang (19,2%), supervisor sebanyak 23 orang (18,4%), manager sebanyak 22 orang (17,6%), dan direktur sebanyak 4 orang (3,2%). Dari status kepegawaian, mayoritas partisipan sudah berstatus karyawan permanen (tetap) sebanyak 94 orang (75,2%), lalu karyawan kontrak (PKWT) sebanyak 24 orang (19,2%), magang (*freelance*) sebanyak 6 orang (4,8%), dan karyawan percobaan sebanyak 1 orang (0,8%).

Kebanyakan partisipan memiliki jam kerja dalam seminggu >40 jam yaitu sebanyak 75 orang (60%) dan sisanya 20-40 jam sebanyak 50 orang (40%). Partisipan melaporkan bahwa kebanyakan dari mereka memiliki akses internet di tempat kerja yaitu sebanyak 120 orang (96%) dan sisanya sebanyak 5 orang tidak memiliki akses internet di tempat kerja (4%). Dalam mengakses internet, kebanyakan partisipan menggunakan perangkat berupa PC/laptop perusahaan sebanyak 90 orang (72%), *smartphone* (ponsel)/*tablet/laptop* pribadi sebanyak 31 orang (24,8%), dan lainnya seperti menggunakan perangkat kantor dan pribadi sebanyak 4 orang (3,2%).

Saat bekerja, sebanyak 33 orang partisipan melaporkan waktu yang dihabiskan untuk penggunaan komputer dalam satu hari adalah sebanyak 6-7 jam (26,4%), 33 orang sebanyak 8-9 jam (26,4%), 30 orang sebanyak 4-5 jam (24%), 16 orang sebanyak lebih dari 9 jam (12,8%), 7 orang sebanyak kurang dari 2 jam (5,6%), dan 6 orang sebanyak 2-3 jam (4,8%). Sementara itu, untuk penggunaan internet dalam satu hari, sebanyak 27 orang partisipan menggunakannya sebanyak kurang dari 2 jam (21,6%), 27 orang sebanyak 2-3 jam (21,6%), 27 orang sebanyak 4-5 jam (21,6%), 23 orang sebanyak 6-7 jam (18,4%), 12 orang sebanyak 8-9 jam (9,6%), dan 9 orang sebanyak lebih dari 9 jam (7,2%).

Mengenai kebijakan penggunaan internet di tempat kerja mayoritas partisipan mengatakan tidak ada kebijakan tersebut yaitu sebanyak 68 orang (54,4%) dan sisanya sebanyak 57 orang (45,6%) mengatakan ada kebijakan tersebut di tempat kerja.

Alat Ukur Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diukur dengan menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh Moorman dan Blakely (1995) yang terdiri dari 19 butir pernyataan positif. Alat ukur ini terdiri dari 4 dimensi, yaitu (1) *interpersonal helping* (5 butir), (2) *individual initiative* (5 butir), (3) *personal industry* (4 butir), dan (4) *loyal boosterism* (5 butir). Dalam penelitian ini, digunakan pembagian dimensi OCB menjadi dua berdasarkan kategori dimensi dari Williams dan Anderson (1991), yaitu OCB-individual (OCB-I) dan OCB-organisasi (OCB-O). Butir pernyataan yang mengukur OCB-I meliputi perilaku membantu atau menunjukkan peran ekstra kepada karyawan lain atau rekan kerja di perusahaan, terdiri dari 10 butir pernyataan positif. Butir pernyataan yang mengukur OCB-O meliputi perilaku ekstra yang menguntungkan pihak perusahaan seperti melindungi properti perusahaan, terdiri dari 9 butir pernyataan positif. Menurut Warner (2012), dimensi *interpersonal helping* termasuk ke dalam kategori OCB-I, sedangkan ketiga dimensi lainnya yaitu *personal industry*, *loyal boosterism*, dan *individual-initiative* termasuk ke dalam kategori OCB-O.

Contoh *item* untuk dimensi OCB-I adalah “Dalam lingkup pekerjaan, seberapa sesuai pernyataan-pernyataan berikut ini menggambarkan diri Anda?” (1) Meninggalkan pekerjaan saya sejenak untuk membantu rekan kerja mengatasi masalahnya yang berkaitan dengan pekerjaan (dimensi *interpersonal helping*). Contoh *item* untuk dimensi OCB-O adalah “Dalam lingkup pekerjaan, seberapa sesuai pernyataan-pernyataan berikut ini menggambarkan diri Anda?” (1) Sering memotivasi orang lain untuk mencoba cara baru dan cara yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan (dimensi *individual-initiative*), (2) Jarang melalaikan pekerjaan meskipun saya memiliki urusan pribadi yang penting (dimensi *personal industry*), (3) Membela perusahaan saat karyawan lain menyampaikan kritik (dimensi *loyal boosterism*).

Alat ukur ini terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu (a) Sangat tidak sesuai, (b) Tidak sesuai, (c) Sesuai, dan (d) Sangat sesuai. Sistem penilaian alat ukur ini adalah setiap jawaban “sangat tidak sesuai” diberi skor 1, jawaban “tidak sesuai” diberi skor 2, jawaban “sesuai” diberi skor 3, dan jawaban “sangat sesuai” diberi skor 4. Semakin tinggi skor pada dimensi OCB-I, maka partisipan akan semakin sering meninggalkan pekerjaannya sejenak untuk membantu rekan kerja mengatasi masalahnya yang berkaitan dengan pekerjaan. Semakin tinggi skor pada dimensi OCB-O, maka partisipan akan semakin sering memotivasi orang lain untuk mencoba cara baru dan cara yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan, semakin jarang melalaikan pekerjaan meskipun memiliki urusan pribadi yang penting, dan semakin sering membela perusahaan saat karyawan lain menyampaikan kritik.

Alat ukur ini memiliki *internal consistency* total alpha 0,83, Untuk dimensi OCB-I, kelima butirnya memiliki koefisien *internal consistency* alpha 0,60 (pembulatan dari 0,57). Untuk dimensi OCB-O, keempatbelas butirnya memiliki koefisien *internal consistency* alpha 0,81. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur ini reliabel dalam memunculkan respon dari partisipan secara konsisten.

Alat Ukur Variabel *Cyberloafing*

Variabel *cyberloafing* diukur dengan menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh Lim (2002) yang terdiri dari 16 butir pernyataan positif. Alat ukur ini terdiri

dari 3 dimensi yaitu *browsing related cyberloafing* (6 butir), *non-work related e-mail cyberloafing* (3 butir), dan *interactive cyberloafing* (7 butir). Contoh *item*-nya adalah “Selama jam kerja seberapa sering Anda melakukan aktivitas berikut ini? (1) Menjelajahi situs yang berhubungan dengan olahraga, (2) Bercakap-cakap dengan orang lain di ruang percakapan *online*, (3) Memeriksa surat elektronik (*e-mail*) yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Alat ukur ini terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu (a) Belum tentu sebulan sekali, (b) Beberapa kali sebulan, (c) Beberapa kali seminggu, dan (d) Hampir setiap hari.

Sistem penilaian alat ukur ini adalah setiap jawaban “belum tentu sebulan sekali” diberi skor 1, jawaban “beberapa kali sebulan” diberi skor 2, jawaban “beberapa kali seminggu” diberi skor 3, dan jawaban “hampir setiap hari” diberi skor 4. Semakin tinggi skor pada dimensi *browsing related cyberloafing*, berarti partisipan akan semakin sering menjelajahi situs yang berhubungan dengan olahraga. Semakin tinggi skor pada dimensi *non-work related e-mail cyberloafing*, maka partisipan akan semakin sering memeriksa surat elektronik (*e-mail*) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Semakin tinggi skor pada dimensi *interactive cyberloafing*, maka partisipan akan semakin sering bercakap-cakap dengan orang lain di ruang percakapan *online*.

Alat ukur ini memiliki *internal consistency* total alpha 0,83. Untuk dimensi *browsing related cyberloafing*, keenam butirnya memiliki koefisien *internal consistency* alpha 0,70. Untuk dimensi *non-work related e-mail cyberloafing*, ketiga butirnya memiliki koefisien *internal consistency* alpha 0,80. Untuk dimensi *interactive cyberloafing*, ketujuh butirnya memiliki koefisien *internal consistency* alpha 0,69. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur ini reliabel dalam memunculkan respon dari partisipan secara konsisten.

Alat Ukur Variabel Kepribadian *Conscientiousness*

Variabel kepribadian *conscientiousness* diukur dengan menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari *Interpersonal Personality Item Pool* (Maples et al., 2014) yang terdiri dari 11 butir pernyataan positif dan 9 butir pernyataan negatif. Contoh *item*-nya adalah “Dalam lingkup pekerjaan, seberapa akurat pernyataan-pernyataan berikut ini menggambarkan diri Anda?” (1) Tuntutan saya terhadap pekerjaan tergolong tinggi, (2) Selalu penuh persiapan, (3) Melakukan sesuatu sesuai rencana, (4) Kurang menyukai keteraturan/rutinitas (butir negatif), (5) Kadang saya menjauhi tugas-tugas (butir negatif), (6) Patuh mengikuti jadwal.

Alat ukur ini terdiri dari 4 pilihan jawaban, yaitu (a) Sangat tidak akurat, (b) Tidak akurat, (c) Akurat dan (d) Sangat akurat. Sistem penilaian alat ukur ini adalah setiap jawaban “sangat tidak akurat” diberi skor 1, jawaban “tidak akurat” diberi skor 2, jawaban “akurat” diberi skor 3, dan jawaban “sangat akurat” diberi skor 4. Untuk butir pernyataan negatif, skor dinilai sebaliknya. Respon kemudian dijumlahkan untuk memperoleh skor tunggal, di mana semakin tinggi skor mengindikasikan level kepribadian *conscientiousness* partisipan yang tinggi.

Dalam penelitian ini, variabel kepribadian *conscientiousness* diduga berperan sebagai variabel moderator, sehingga pengujian variabel ini tidak dilakukan sampai uji dimensi, melainkan hanya uji variabel kepribadian *conscientiousness* secara keseluruhan. Alat ukur ini memiliki *internal consistency* total sebesar 0,86. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur ini reliabel dalam memunculkan respon dari partisipan secara konsisten.

Prosedur Penelitian

Peneliti memulai penelitian dengan mempelajari fenomena permasalahan yang terjadi di organisasi atau perusahaan secara umum, dan membaca jurnal-jurnal penelitian terbaru untuk

mendapatkan konsep masalah yang ingin diteliti. Dari kajian teoretis yang dipelajari, peneliti mengaitkan variabel yang dijadikan fenomena penelitian (*cyberloafing*) dengan berbagai variabel yang diduga berkaitan dengan variabel tersebut. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti menemukan *gap* yang menjadi pertanyaan penelitian.

Selanjutnya, peneliti menyusun dan mengajukan rencana penelitian kepada pembimbing untuk kemudian merancang instrumen penelitian. Pengerjaan alat ukur ini dilakukan mulai tanggal 16 Oktober 2015 sampai dengan 23 Oktober 2015. Setelah alat ukur selesai diadaptasi dan siap disebarkan, peneliti melakukan pengumpulan data melalui survei *online* mulai dari tanggal 26 Oktober 2015 hingga 10 November 2015. Survei *online* diberikan melalui tautan (*link*) yang dikirimkan oleh peneliti melalui *e-mail*, *broadcast instant messaging*, *wall* akun Facebook pribadi dan media sosial lainnya. Total respon yang terkumpul sebanyak 127 partisipan, dan yang dapat diolah lebih lanjut sebanyak 125 partisipan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan teknik analisis statistik uji regresi sederhana dan korelasi Pearson.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Partisipan

Alat ukur OCB memiliki skala penilaian 1-4, dengan nilai tengah adalah 2,5. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, nilai variabel OCB partisipan tergolong tinggi ($M=2,97$, $SD=0,30$) karena nilai *mean* lebih besar dari nilai tengah. Untuk OCB-I, nilai partisipan tergolong tinggi ($M=2,99$, $SD=0,36$) dan untuk OCB-O, nilai partisipan juga tergolong tinggi ($M=2,94$, $SD=0,33$), karena nilai *mean* lebih besar dari nilai tengah. Artinya, partisipan dalam penelitian ini akan meninggalkan pekerjaannya sejenak untuk membantu rekan kerja mengatasi masalahnya yang berkaitan dengan pekerjaan, serta jarang melalaikan pekerjaan meskipun sedang memiliki urusan pribadi yang penting.

Tabel 1

Gambaran Organizational Citizenship Behavior

Dimensi	M	SD	Keterangan
OCB-I	2,99	0,36	Tinggi ($M>2,5$)
OCB-O	2,94	0,33	Tinggi ($M>2,5$)
OCB	2,97	0,30	Tinggi ($M>2,5$)

Gambaran *Cyberloafing* pada Partisipan

Alat ukur *cyberloafing* memiliki skala penilaian 1-4, dengan nilai tengah adalah 2,5. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, nilai variabel *cyberloafing* partisipan tergolong rendah ($M= 2,10$, $SD= 0,54$) karena nilai *mean* lebih kecil dari nilai tengah. Untuk dimensi *browsing*, nilai partisipan tergolong rendah ($M=2,07$, $SD=0,57$) karena nilai *mean* lebih kecil dari nilai tengah. Artinya, partisipan dalam penelitian ini tidak sering menjelajahi situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Untuk dimensi *non-work related email*, nilai partisipan tergolong tinggi ($M=2,55$, $SD=0,87$) karena nilai *mean* lebih besar dari nilai tengah. Artinya, partisipan dalam penelitian ini sering memeriksa surat elektronik (*e-mail*) yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Untuk dimensi *interactive*, nilai partisipan tergolong rendah ($M=1,67$, $SD=0,53$) karena nilai *mean* lebih kecil dari nilai tengah. Artinya, partisipan dalam penelitian ini tidak sering bercakap-cakap dengan orang lain di ruang percakapan *online*.

Tabel 2

Gambaran Cyberloafing pada Partisipan

Dimensi	M	SD	Keterangan
<i>Browsing</i>	2,07	0,57	Rendah (M<2,5)
<i>Non-work related e-mail</i>	2,55	0,87	Tinggi (M>2,5)
<i>Interactive</i>	1,67	0,53	Rendah (M<2,5)
<i>Cyberloafing</i>	2,10	0,54	Rendah (M<2,5)

Gambaran Kepribadian *Conscientiousness*

Alat ukur kepribadian *conscientiousness* memiliki skala penilaian 1-4, dengan nilai tengah adalah 2,5. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, nilai variabel kepribadian *conscientiousness* partisipan tergolong tinggi (M= 2,95, SD= 0,30) karena nilai *mean* lebih tinggi dari nilai tengah. Artinya, partisipan dalam penelitian ini memiliki tuntutan pekerjaan yang tergolong tinggi, selalu penuh persiapan, melakukan sesuatu sesuai rencana, menyukai keteraturan/rutinitas, tidak pernah menjauhi tugas-tugas, dan patuh mengikuti jadwal.

Hubungan *Cyberloafing* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan data yang diperoleh, dilakukan uji korelasi antara variabel *cyberloafing* dan variabel OCB, baik OCB-I maupun OCB-O. Uji korelasi antara *cyberloafing* dan OCB-I menggunakan korelasi Pearson (data normal) menunjukkan hasil nilai $r = -0,010$, $p = 0,912 > 0,05$. Artinya, tidak terdapat hubungan signifikan antara perilaku *cyberloafing* dan OCB-I.

Uji korelasi antara *cyberloafing* dan OCB-O menggunakan korelasi Pearson (data normal) menunjukkan hasil nilai $r = -0,049$, $p = 0,589 > 0,05$. Artinya, tidak terdapat hubungan signifikan antara perilaku *cyberloafing* dan OCB-O. Namun, ditemukan adanya hubungan negatif hanya pada dimensi *browsing-cyberloafing* dan OCB-O, di mana nilai $r = -0,203$, $p = 0,023 < 0,05$, sementara pada dimensi lainnya tidak ada hubungan yang signifikan.

Dengan demikian, ada satu dimensi dari *cyberloafing* yang berkorelasi negatif dengan OCB, yaitu dimensi *browsing cyberloafing* dan OCB-Organisasi (OCB-O). Artinya, semakin sering individu mengunjungi situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja, maka individu semakin jarang memenuhi tenggat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3

Dimensi Browsing Cyberloafing Memiliki Hubungan yang Signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No	Variabel	M	SD	1	2	3	4	5
1	<i>Cyberloafing</i>	2,10	0,54					
2	<i>Browsing Cyberloafing</i>	2,07	0,57	0,784**				
3	OCB-I	2,99	0,36	(0,010)	(0,005)			
4	OCB-O	2,94	0,33	(0,049)	(0,203)**	0,476**		
5	Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	2,95	0,30	(0,169)	(0,205)*	0,287**	0,515**	

Peran *Conscientiousness* sebagai Moderator antara *Cyberloafing* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Suatu variabel dapat dikatakan sebagai variabel moderator jika variabel tersebut memiliki peran yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Jika variabel independen adalah X, variabel moderator adalah Z, dan variabel dependen adalah Y, maka Y akan diregresi oleh X, Z, dan XZ. Efek moderator terjadi jika efek XZ terhadap Y signifikan, sementara efek X dan Z terhadap Y dikontrol (Baron & Kenny, 1986). Dalam penelitian ini, variabel kepribadian *conscientiousness* dapat menjadi moderator apabila hubungan antara XZ (interaksi antara *cyberloafing* dan kepribadian *conscientiousness*) signifikan

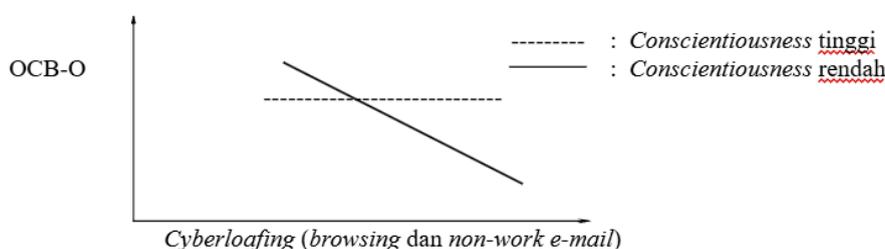
terhadap Y (OCB), meskipun hubungan awal antara X (*cyberloafing*) dan Y (OCB) sebelum dimoderasi tidak signifikan.

Uji regresi antara interaksi *cyberloafing* dan kepribadian *conscientiousness* terhadap OCB menunjukkan hasil $t = -1,600$, $p = 0,112 > 0,05$. Artinya, tidak terdapat hubungan signifikan antara interaksi *cyberloafing* dan kepribadian *conscientiousness* terhadap OCB. Artinya kepribadian *conscientiousness* tidak terbukti berperan sebagai moderator dalam hubungan antara *cyberloafing* dan OCB. Dengan demikian, kepribadian *conscientiousness* tidak terbukti berperan sebagai moderator hubungan antara *cyberloafing* dan OCB.

Selanjutnya, bila kepribadian *conscientiousness* ini digolongkan menjadi kategori tinggi dan rendah (kategori tinggi jika nilai partisipan $>$ nilai *mean* 2,95; kategori rendah jika nilai partisipan $<$ nilai *mean* 2,95), dan diuji kategori mana yang lebih berperan dalam mempengaruhi hubungan antara *cyberloafing* dan OCB, diperoleh hasil sebagai berikut. Hasil uji regresi antara *cyberloafing* dan OCB-I pada individu dengan kategori kepribadian *conscientiousness* tinggi maupun rendah menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($p > 0,05$) pada semua dimensi *cyberloafing*. Sementara itu, hasil uji regresi antara *cyberloafing* dan OCB-O menunjukkan bahwa hubungan keduanya berpengaruh lebih signifikan ($p < 0,05$) pada individu dengan kategori kepribadian *conscientiousness* rendah dibandingkan yang tinggi, khususnya pada dimensi *browsing* dan *non-work related e-mail cyberloafing*. Artinya, semakin sering individu mengunjungi situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja (*browsing cyberloafing*), maka ia akan semakin sering melalaikan pekerjaannya dan semakin jarang memenuhi tenggat waktu pengerjaan tugas, terutama pada individu yang tingkat kepribadian *conscientiousness*-nya rendah, yang cenderung tidak memiliki tuntutan tinggi terhadap pekerjaan dan kurang patuh terhadap jadwal. Sebaliknya, pada individu dengan tingkat kepribadian *conscientiousness* tinggi, frekuensi *browsing cyberloafing* belum tentu akan membuatnya sering melalaikan pekerjaan atau membuatnya semakin jarang memenuhi tenggat waktu pengerjaan tugas.

Gambar 1

Hubungan *Cyberloafing* dan OCB Berdasarkan Tingkat Kepribadian *Conscientiousness*



Dengan demikian, peran kepribadian *conscientiousness* sebagai moderator akan lebih signifikan dalam hubungan antara *cyberloafing* dan OCB, pada individu dengan kepribadian *conscientiousness* rendah dibandingkan pada individu dengan kepribadian *conscientiousness* tinggi.

Dalam penelitian ini juga ditemukan hasil tambahan, yaitu adanya hubungan yang signifikan antara faktor demografis partisipan dan *cyberloafing*. Usia dan jenis kelamin berkorelasi negatif dengan *browsing-cyberloafing*. Uji korelasi antara usia dan *browsing-cyberloafing* menunjukkan nilai $r = -0,255$, $p = 0,004 < 0,05$, sedangkan uji korelasi antara jenis kelamin dan

browsing-cyberloafing menunjukkan nilai $r = -0,233$, $p = 0,009 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi usia seseorang, maka ia akan semakin jarang mengunjungi situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Sementara itu, untuk jenis kelamin ditemukan bahwa laki-laki ($M = 2,24$, $SD = 0,61$) memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan *browsing-cyberloafing* dibandingkan perempuan ($M = 1,97$, $SD = 0,52$).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* tidak berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kecuali pada hubungan antara dimensi *browsing-cyberloafing* dan OCB-O (Organisasi). Selain itu, kepribadian *conscientiousness* tidak terbukti berperan sebagai moderator pada hubungan antara *cyberloafing* dan OCB. Namun, hubungan antara keduanya akan lebih signifikan berpengaruh pada individu dengan tingkat kepribadian *conscientiousness* rendah dibandingkan yang tinggi, khususnya pada dimensi *browsing* dan *non-work related e-mail cyberloafing* terhadap OCB-O, namun tidak signifikan terhadap OCB-I. Artinya, pada individu dengan tingkat kepribadian *conscientiousness* rendah, perilaku *cyberloafing* akan berpengaruh terhadap OCB, sedangkan pada individu dengan tingkat kepribadian *conscientiousness* tinggi, perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap OCB.

Dalam penelitian ini diperoleh juga hasil tambahan yaitu usia berhubungan negatif dengan dimensi *browsing-cyberloafing*. Artinya, semakin tinggi usia seseorang, maka ia akan semakin jarang mengunjungi situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Sementara itu, jenis kelamin juga berhubungan negatif dengan dimensi *browsing-cyberloafing*. Artinya, laki-laki memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan *browsing-cyberloafing* dibandingkan perempuan.

Penelitian mengenai *cyberloafing*, khususnya yang membawa dampak positif bagi perusahaan, misalnya *cybercivism*, perlu dilakukan lebih lanjut. Misalnya, faktor-faktor apa yang mempengaruhi munculnya *cybercivism* dan seberapa kuat pengaruhnya dalam memberikan manfaat bagi perusahaan. Dari hasil penelitian ini, penulis menyarankan perlunya pembuktian kaitan antara perilaku *cyberloafing* dengan faktor kebiasaan (rutinitas) penggunaan komputer dan internet yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari pada orang tertentu. Dengan terbiasanya penggunaan internet, perilaku yang tadinya dianggap melanggar norma (*cyberloafing*) kini telah menjadi hal yang umum dilakukan. Penelitian selanjutnya perlu melakukan *filter* pada karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan yang memang menerapkan larangan penggunaan internet saat jam kerja.

OCB dan *cyberloafing* (yang merupakan salah satu bentuk *Counterproductive Work Behavior/CWB*) merupakan dua konstruk berbeda dalam satu kontinum. Artinya, kedua jenis perilaku ini jelas berbeda, tetapi keduanya dapat berada pada skala atau rentang yang sama. Dengan kata lain, OCB dan *cyberloafing* bukanlah perilaku yang sepenuhnya terpisah, melainkan dapat terjadi secara bersamaan. Karena itu, perusahaan perlu mencari cara untuk mendorong karyawannya agar menampilkan perilaku OCB dan pada saat yang bersamaan, mencari cara untuk menghentikan karyawannya terlibat dalam perilaku CWB. Salah satunya adalah dengan menerapkan program *mentoring* di mana karyawan yang lebih senior dapat menjadi *coach* atau mentor bagi juniornya, khususnya dalam mengatasi berbagai masalah yang timbul terkait pekerjaan dan merangsang munculnya ide atau inovasi untuk memajukan perusahaan. Dengan demikian, selain mendorong perilaku *interpersonal helping*, hal ini juga dapat mengurangi terjadinya *cyberloafing* karena adanya *monitoring* dari atasan dan rekan kerja.

Saran penerapan di bidang SDM terkait dengan proses rekrutmen karyawan. Perusahaan penting melakukan seleksi kandidat berdasarkan faktor kepribadian khususnya kepribadian *conscientiousness*, yaitu dengan memilih calon karyawan yang memiliki kepribadian *conscientiousness* tinggi. Untuk karyawan dengan kepribadian *conscientiousness* rendah yang sudah terlanjur bekerja di perusahaan, peran pemimpin dan pihak manajemen sangat penting untuk menciptakan satu sistem yang dapat mendorong situasi kerja yang kompetitif, misalnya menerapkan target pencapaian yang lebih tinggi dari sebelumnya dengan diimbangi oleh pemberian *reward-punishment* bagi karyawan yang berprestasi maupun yang kurang berprestasi. Sistem ini diukur misalnya dengan menerapkan penilaian kinerja berbasis perilaku dan kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para partisipan yang bersedia terlibat dalam penelitian ini, serta kepada segenap jajaran direksi dan komisaris tempat penulis bekerja yang sejak awal memberi keleluasaan kepada penulis untuk merampungkan studi ini.

REFERENSI

- Ahmad, Z., & Jamaluddin, H. (2009). Employees' attitude toward cyberloafing in Malaysia. *Proceeding Creating Global Economies through Innovation and Knowledge Management: Theory & Practice*, 1(3), 409-418.
- Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2005). Developing human capital through personal web use in the workplace: Mapping employee perceptions. *Communications of the Association for Information System*, 15, 776-791. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.01541>
- Anandarajan, M., Simmers, C., & Igarria, M. (2000). An exploratory investigation of the antecedents and impact of internet usage: An individual perspective. *Behavior Information Technology*, 19(1), 69-85. <https://doi.org/10.1080/014492900118803>
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). (2015). *Profil pengguna internet Indonesia 2014*. Pusat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia (Puskakom UI).
- Aykler, J. (2010). The influence of personality factor on organizational citizenship behavior. *Bachelorarbeit An Der Wirtschaftsuniversitat Wien-Institut Fur Change Management Und Management Development*, 1(2), 118-130.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bukhari, Z. u., & Ali, U. (2009). Relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in the geographical context of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4(1), 85-92.
- Chambers li, R. J., Sheets, T. L., & Buckner, J. (2014). Beyond internet use at work: Measuring technology-related counterproductive behavior. *American Psychological Association*.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- Elanain, H. A. (2007). Relationship between personality and organizational citizenship behavior: Does personality influence employee citizenship? *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31-43.
- Jia, R., & Jia, H. H. (2015). An individual trait-based investigation on employee cyberloafing. *Journal of Information Technology Management*, 26(1), 58-71.

- Kim, K., del Carmen Triana, M., Chung, K., & Oh, N. (2016). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Human Resource Management, 55*(6), 1041-1058.
- Kumar, K., & Bakhshi, A. (2010). The five-factor model of personality and organizational commitment: Is there any relationship? *Humanity & Social Science Journal, 5*(1), 25-34.
- Lee, M., Song, G., & Kim, K. (2015). The effect of CSR participation of employee on employee attitudes and behaviors: The moderating role of conscientiousness. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial, & Business Management (IFBM), 3*(3), 32-35.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 675-694.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behavior and Information Technology, 31*(4), 343-353.
- Maples, J. L., Guan, L., Carter, N. T., & Miller, J. D. (2014). A test of the international personality item pool representation of the revised neo personality inventory and development of a 120-item IPIP-based measure of the five-factor model. *Psychological Assessment, 26*(4), 1070-1084. <http://dx.doi.org/10.1037/pas0000004>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 127-142. <https://doi.org/10.1002/job.4030160204>
- Oravec, J. (2002). Constructive approaches to internet recreation to workplace. *Communications of the ACM, 45*(1), 60-63.
- Rajah, R., & Lim, V. K. G. (2011). Cyberloafing, neutralization, and organizational citizenship behavior. *PACIS 2011 Proceedings, 152*. <https://aisel.aisnet.org/pacis2011/152>
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationship with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1-2), 5-11. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00189>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 446-460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Stanton, J. M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM, 45*(1), 55-59.
- Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K. G., & Ferris, D. L. (2012). Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology, 97*(5), 1068-1076
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management, 17*(3), 601-617.
- Yellowlees, P. M., & Marks, S. (2007). Problematic internet use or internet addiction? *Computers in Human Behavior, 23*, 1447-1453. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2005.05.004>