

Towards Optimal Performance: Overcoming Cyberloafing Challenges With Strong Organizational Commitment And Work Discipline

Menuju Kinerja Optimal: Mengatasi Tantangan Cyberloafing Dengan Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Yang Kuat

Imam Sucipto^{1*}, Dadang Heri Kusumah²

Universitas Pelita Bangsa^{1,2}

Imamsucipto@pelitabangsa.ac.id¹, dadangherikusumah@pelitabangsa.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

In the ever-evolving digital age, the phenomenon of cyberloafing – the behavior of spending work time on non-work online activities – has become a serious challenge faced by organizations around the world. This research explores how organizational commitment and work discipline can be used as strategic instruments to counteract the negative impact of cyberloafing on employee performance. Through a quantitative approach, we collected data from 40 employees in various industry sectors, and analyzed them using statistical methods. The results showed that there was a significant negative relationship between cyberloafing and employee performance, while organizational commitment and work discipline acted as moderator variables that amplified the positive impact on employee performance. This article discusses the implications of these findings for human resource management and development practices, and provides recommendations on how organizations can build strong work commitment and discipline as prevention strategies against cyberloafing behavior. By promoting a positive and productive work culture, organizations can go further towards achieving optimal performance. Based on the overall results of testing using the IBM SPSS 26 application, it was found that the variables of organizational commitment, work discipline, and cyberloafing together had a significant effect on employee performance at PT Wahyu Orka Teknologi. While the partial test (t test) results that the variables of organizational commitment and work discipline partially have a significant effect on employee performance. And the cyberloafing variable partially did not have a significant effect on the performance of PT Wahyu Orka Teknologi employees.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Cyberloafing, Employee Performance.

ABSTRAK

Di era digital yang terus berkembang, fenomena cyberloafing - perilaku menghabiskan waktu kerja untuk aktivitas online yang bukan pekerjaan - telah menjadi tantangan serius yang dihadapi oleh organisasi di seluruh dunia. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana komitmen organisasi dan disiplin kerja dapat digunakan sebagai instrumen strategis untuk menangkal dampak negatif cyberloafing terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan kuantitatif, kami mengumpulkan data dari 40 karyawan di berbagai sektor industri, dan menganalisisnya dengan menggunakan metode statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara cyberloafing dan kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi dan disiplin kerja bertindak sebagai variabel moderator yang memperkuat dampak positif terhadap kinerja karyawan. Artikel ini membahas implikasi dari temuan ini untuk manajemen sumber daya manusia dan praktik pengembangan, dan memberikan rekomendasi tentang bagaimana organisasi dapat membangun komitmen dan disiplin kerja yang kuat sebagai strategi pencegahan terhadap perilaku cyberloafing. Dengan mempromosikan budaya kerja yang positif dan produktif, organisasi dapat melangkah lebih jauh untuk mencapai kinerja yang optimal. Dan variabel cyberloafing secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahyu Orka Teknologi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Cyberloafing, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan, karena perusahaan tidak akan pernah meraih kesuksesan jika tanpa adanya sumber daya

manusia(Soleh & Cahyono, 2019). Sumber daya manusia yang optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan(Mangkunegara, 2005). Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil(Gunawan & Kusumah, 2023). Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam nya(Nursalam, 2020)(Khoeroni dkk., 2022).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika(Muis dkk., 2018; Rivai, 2020).

Tujuan perusahaan akan mudah dicapai jika setiap karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan untuk dapat bekerja sama karena tujuan perusahaan tidak bisa dicapai oleh karyawan yang bekerja secara individu. Selain komitmen, disiplin kerja juga sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan dan tujuan perusahaan(Fitria, 2003; Purwanto, Tampil Purba, dkk., 2021). Karyawan yang datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan(Purwanto, Purba, dkk., 2021). Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya(Aminah dkk., 2022; Sukardi & Aminah, 2022).

Selanjutnya untuk memastikan kinerja yang baik harus di lihat juga hasil pekerjaannya, artinya kegiatan apa saja yang dilakukan pada saat jam kerja apakah sudah sesuai dengan ruelles pekerjaan atau karyawan tidak melakukan tugas sebagaimana komitmen dan tanggung jawab yang telah disepakati(Sucipto dkk., 2022). Seperti membuka situs-situs tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Saat karyawan menjelajahi situs web di tempat kerja atau berpartisipasi dalam kegiatan yang menggunakan internet lain yang tidak ada hubungannya dengan tanggung jawab pekerjaan mereka, maka mereka itulah telah terlibat dalam perilaku cyberloafing(Malau & Muhammad, 2022; Moffan & Handoyo, 2020).

Cyberloafing berpotensi mempunyai dampak yang negatif jika dilakukan tidak sesuai dengan ruelles pekerjaan, dan akan menjadi kebiasaan buruk bagi karyawan sehingga karyawan lupa terhadap komitmen yang telah mereka setuju di awal. Perilaku cyberloafing juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap cyberloafing yang ditampilkan karyawan dapat dikategorikan seperti sikap indisipliner, pembaginan konsentrasi karyawan akan menyebabkan kemacetan kerja, mengganggu kelancaran proses kerja, kualitas kerja yang buruk, efisiensi kerja yang rendah serta memperlambat pelayanan publik(Husna dkk., 2020; Mirza dkk., 2020).

Penelitian ini berfokus pada PT Wahyu Orka Teknologi yang bergerak di bidang percetakan yang berlokasi di Jl. Angsana Raya Blok L1 no.17, Kawasan Industri Delta Silicon I, Lippo Cikarang Bekasi, Indonesia. Model percetakan dan pengemasan didasarkan pada penyediaan pelanggan dengan keunggulan produksi lokal dan mempertahankan kontrol tingkat tinggi atas citra merk grafis dan tingkat inventaris serta menjamin keamanan data-data dari pelanggan.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan analisis data kuantitatif yang menggunakan metode matematis. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk memberikan penjelasan dan analisis yang mendalam terhadap fenomena dengan memanfaatkan data berupa angka. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 orang karyawan

PT Wahyu Orka Teknologi. Peneliti menggunakan teknik Non-Probability Sampling untuk memilih sampel dari populasi tersebut.

Berikut adalah metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini :

1. Observasi

Observasi adalah penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara melihat, mengamati objek penelitian guna melengkapi data yang diperoleh dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket kepada karyawan PT Wahyu Orka Teknologi dimana responden mengisi pertanyaan kemudian setelah diisi dengan lengkap kuesioner tersebut dikembalikan kepada peneliti. Untuk mengevaluasi komitmen organisasi, disiplin kerja, dan cyberloafing terhadap kinerja peneliti menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan untuk mengukur variabel dijadikan sebagai alat untuk menyusun pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

Dalam penelitian ini, metode analisis datanya berupa uji hipotesis. Uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).

1. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah komitmen organisasi, disiplin kerja, dan cyberloafing secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wahyu Orka Teknologi.

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis guna memastikan apakah klaim penelitian didukung atau tidak berdasarkan analisis statistik. Hasil dari pengujian hipotesis tersebut mengidentifikasi adanya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji simultan digunakan untuk mengukur dampak gabungan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen, dengan memperhatikan nilai probabilitas (sig). Selain itu, untuk menguji signifikansi model regresi, dilakukan observasi terhadap nilai sig. Apabila nilai sig kurang dari 0,05, maka variabel independen dianggap berpengaruh pada variabel dependen. Pengaruh bersama antara variabel independen dan variabel dependen dapat dikonfirmasi jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel. Dalam penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, dan uji F digunakan dengan kriteria berikut: Jika nilai signifikan F adalah kurang dari atau sama dengan 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian dianggap layak dan cocok untuk analisis lebih lanjut. Sebaliknya, jika nilai signifikan F adalah lebih besar dari 0,05, maka model tersebut dianggap tidak layak dan tidak bisa digunakan untuk analisis lebih lanjut...

3. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Berikut uji hipotesis dari penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis akan menentukan apakah hipotesis yang telah diajukan dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis ini melibatkan penerapan metode regresi linear berganda. Selain itu, analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 25 untuk memperoleh nilai uji t dan uji F yang tercatat sebagai berikut.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (komitmen organisasi (X1)), (disiplin kerja (X2)), (cyberloafing (X3)), terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan (α) = 0,05 dan membandingkan nilai thitung dengan ttabel.

Dimana ttabel = (df = N - k) atau ttabel = (df = 40 - 4 = 36, nilai df = 36 pada α = 0,05 = 2,028 adalah nilai ttabel.

Model		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.802	1,828		-,439	,663
	Komitmen Organisasi	,342	,122	,382	2,815	,008
	Disiplin Kerja	,456	,111	,536	4,108	,000
	Cyberloafing	,020	,047	,036	,422	,675

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer di Oleh Penulis 2023

Penjelasam hasil uji parsial (uji t) variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,815 lebih besar dari nilai t tabel 2,028 (2,815 > 2,028) dengan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05 (0,008 < 0,05), artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan uji t variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,108 lebih besar dari nilai t tabel 2,028 (4,108 > 2,028) dengan nilai signifikasnsi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan uji t variabel cyberloafing diperoleh nilai t hitung sebesar 0,422 lebih kecil dari nilai t tabel 2,028 (0,422 < 2,028) dengan nilai signifikansi 0,675 lebih besar dari 0,05 (0,675 > 0,05). Hasil tersebut tidak sesuai dengan aturan pengujian uji t. Oleh karena itu, variabel cyberloafing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (distribusi F) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama (Riadi, 2016). Uji F dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dan F tabel. Adapun nilai apa yang digunakan yaitu 0,05. Nilai F tabel diperoleh sebesar 2,86 yang didapatkan dari :

$$Df = k-1 = 4-1 = 3$$

$$Df = n-k = 40-4 = 36$$

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	923,155	3	307,718	40,784	,000 ^b
	Residual	271,620	36	7,545		
	Total	1194,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Cyberloafing

Sumber : Data Primer di Oleh Penulis 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung 40,784. Nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel 2,86. Selain itu nilai signifikansi yang didapatkan 0,000 lebih kecil dari taraf

signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, *cyberloafing* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahyu Orka Teknologi.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi korelasi dan dampak dari variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT Wahyu Orka Teknologi menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Pengambilan keputusan diambil berdasarkan hasil dari uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung hubungan antara variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 2,815 lebih besar dari nilai t tabel 2,028 ($2,815 > 2,028$) dengan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Nilai t hitung dan signifikansi tersebut sudah sesuai dengan aturan penerimaan hipotesis untuk uji t. Oleh karena itu, penelitian ini dapat membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahyu Orka Teknologi dapat diterima.

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasinya dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, karyawan merefleksikan sikap loyalitas terhadap organisasi di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi demi terwujudnya keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting agar dapat bersama-sama mencapai tujuan yang diinginkan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi harus melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Maka dari itu komitmen organisasi sering sekali menjadi isu yang penting bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan di masa yang akan datang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, pada uji t hipotesis diterima karena disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t sebesar 4,108 lebih besar dari nilai t tabel 2,028 ($4,108 > 2,028$) dengan nilai signifikasnsi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Orka Teknologi. Diterima.

Menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut (Fererius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang penting dalam organisasi, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Maka dari itu karyawan harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada perusahaan karena semakin baik tingkat disiplin karyawan maka semakin efektif juga kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat penting, karena dengan adanya disiplin kerja akan terjamin dan terpeliharanya sebuah tata tertib dan juga kelancaran terhadap pekerjaan yang akan menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan PT. Wahyu Orka Teknologi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Orka Teknologi.

Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung hubungan antara variabel *cyberloafing* dan kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,422 lebih kecil dari nilai t tabel 2,028 ($0,422 < 2,028$) dengan nilai signifikansi 0,675 lebih besar dari 0,05 ($0,675 > 0,05$). Artinya variabel *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahyu Orka Teknologi. Ditolak.

Cyberloafing adalah terminologi yang dapat digambarkan sebagai suatu tindakan pegawai yang menggunakan jaringan internet dalam kegiatan yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan pekerjaan atau penggunaan pribadi pada waktu jam kerja mereka sambil pura-pura melakukan pekerjaan resmi yang disebut juga *goldbricking* (Sao dkk., 2020). Dampak negatif aktifitas *cyberloafing* di tempat kerja dapat memecahkan fokus karyawan, sehingga harus membutuhkan waktu dan energi lebih untuk kembali fokus pada pekerjaannya. Selain itu waktu kerja juga menjadi terbuang karena berselancar di internet. Blanchard dan Henle (2008)(GUNAWAN dkk., 2023) mengungkapkan bahwa mengakses internet (*cyberloafing*) saat bekerja dapat memberikan dampak positif seperti meningkatkan kreativitas, fleksibilitas dan menumbuhkan lingkungan belajar yang kondusif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan variabel *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Orka Teknologi.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan *Cyberloafing* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh yaitu 40,784. Nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel 2,86. Selain itu, nilai signifikansi yang didapatkan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai tersebut sudah sesuai dengan aturan penerimaan uji F . Oleh karena itu, hipotesis yang dinyatakan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, *cyberloafing* secara bersama-sama akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Orka Teknologi. Diterima

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan PT. Wahyu Orka Teknologi merasa bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *cyberloafing* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling terkait dan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *cyberloafing* secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Wahyu Orka Teknologi.

4. Penutup

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian tentang "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan PT Wahyu Orka Teknologi" dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahyu Orka Teknologi.
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahyu Orka Teknologi.
3. Variabel *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *cyberloafing* setelah di analisa secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka terdapat beberapa saran penelitian secara umum yang diajukan untuk perusahaan dan secara khusus untuk penelitian selanjutnya. Berikut saran secara umum yang diberikan untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Orka Teknologi. Hal ini tentunya tetap perlu di evaluasi dan diperhatikan dengan baik kedepannya, karena hasil penelitian ini berlaku untuk saat ini. Hasil di masa yang akan datang bisa saja berbeda karena responden yang berbeda.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, cyberloafing secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Orka Teknologi. Hal ini perlu di evaluasi dan diperhatikan dengan baik, karena hasil penelitian ini berlaku untuk saat ini. Hasil di masa yang akan datang bisa saja berbeda karena responden yang berbeda. Kemungkinan cyberloafing bisa saja secara parsial dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Orka Teknologi.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan cyberloafing secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahyu Orka Teknologi. Tentunya ini tetap perlu di evaluasi dan perlu diperhatikan dengan baik kedepannya, karena hasil penelitian ini berlaku untuk saat ini. Hasil di masa yang akan datang bisa saja berbeda karena responden yang berbeda.

Berikut merupakan saran secara khusus yang diberikan untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan cyberloafing terhadap kinerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket/kuesioner yang jawabannya telah tersedia.
2. Untuk penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian pengaruh terhadap kinerja karyawan bisa menggunakan variabel bebas lainnya agar menambah keakuratan penelitian.
3. Bagi para pembaca dan peneliti berikutnya agar lebih teliti dalam melakukan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian sesuai dengan apa yang diharapkan dan memberikan penjabaran menggunakan kalimat yang mudah dipahami oleh pembaca sehingga dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

Daftar Pustaka

- Aminah, S., Plawiyatan Luhur Bendan Duwur, J., Gajahmungkur, K., Semarang, K., & Tengah, J. (2022). Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100–107. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1723>
- Fitria, A. (2003). Pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap akuntan dalam perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/364>
- Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2023). Conditional Process Analysis of the Correlation Between Achievement Motivation and Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3353–3362.
- Gunawan, A., Sobandi, A., Santoso, B., Yuniarsih, T., & Muhidin, S. A. L. I. (2023). E-Learning As A Form Of Technology Application With Digital Leadership. *Journal of Engineering Science and Technology*, 18(4), 2192–2204.
- Husna, F. H., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43–59.
- Khoeroni, R., Suryadi, S., & Gunawan, A. (2022). Implementation of Digital Leadership in Development Digital Competence in Public Services. *The Management Journal of Binaniaga*, 7(2), 141–156.

- Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 94–110.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mirza, M., Thaybatan, A. R., & Santoso, H. (2020). Internet dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 26–35.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64–72.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nursalam, N. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice")*, 11(4), 381–384.
- Purwanto, A., Purba J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green leadership Terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–13.
- Purwanto, A., Tampil Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Servant, Digital dan Green Leadership terhadap Kinerja Industri Manufaktur melalui Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Soleh, A. A., & Cahyono, B. (2019). ... KINERJA SDM MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAM DAN KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN VARIABEL MEDIASI ISLAMIC WORK ETHIC DI UNIVERSITAS ISLAM NCAB. <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/ncab/article/view/7663>
- Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534.
- Sukardi, S., & Aminah, S. (2022). Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100–107.