

**PENGARUH *JOB BURNOUT* DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Aprilia Putri Kuserawati

NIM 30402000056

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

“ Pengaruh Job Burnout dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia ”

Disusun Oleh :

Aprilia Putri Kuserawati

NIM : 30402000056

S1 Manajemen

Telah disetujui oleh dosen pembimbing dan sebagaiya dapat diajukan
kehadapan sidang ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 11 Januari 2024

Pembimbing



Prof. Dr. Widodo, SE, MSi.

NIDN : 0608026502

PENGARUH JOB BURNOUT DAN CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA

SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun Oleh :

Aprilia Putri Kusherawati

NIM : 30402000056

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 30 Januari 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji

Prof. Dr. Widodo, SE, MSi.

Dr. Siti Sumiati, SE., MSi

NIDN : 0608026502

NIDN : 0619036801

Diah Ayu Kusumawati, SE, MM.

NIDN : 0611059201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 30 Januari 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM

NIDN : 0623036901

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Aprilia Putri Kuserawati

NIM : 30402000056

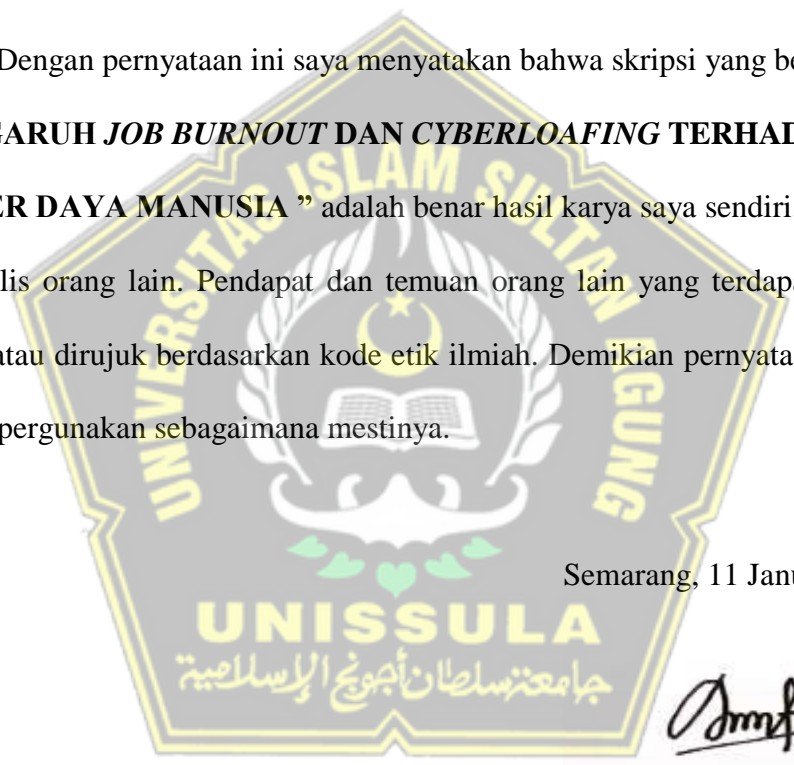
Fakultas : Ekonomi

Progam Studi : S1 Manajemen

Dengan pernyataan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“ PENGARUH *JOB BURNOUT* DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA ” adalah benar hasil karya saya sendiri, dan bukan dari karya tulis orang lain. Pendapat dan temuan orang lain yang terdapat di skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 11 Januari 2024



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Aprilia', with a small 'K' as a superscript.

Aprilia Putri Kuserawati

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan selesai.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, masukan serta arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
3. Kedua orang tuaku tercinta, bapak Kusyanto dan ibu Mamik Widaryanti. Mereka memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun mereka mampu mendidik, memberikan dukungan semangat serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
4. Untuk adik – adik saya, terimakasih sudah menjadi penyemangat dan alasan penulis untuk pulang ke rumah setelah beberapa bulan meninggalkan rumah demi menempuh pendidikan di bangku perkuliahan.
5. Kepada orang - orang terdekat saya, terimakasih atas bantuan serta support untuk penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari akan kurangnya kesempurnaan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

Wssalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 25 Agustus 2023

Penulis,



Aprilia Putri Kusherawati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS: Al-Baqarah:286)

“ Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulit nya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, skripsi ini saya persembahkan :

1. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Kusyanto dan Ibu Mamik Widaryanti yang selalu melangitkan doa – doa baik dan bekerja keras supaya saya bisa lulus sarjana dan dapat membanggakan mereka, serta Adik saya Assyifa Meyrisa yang selalu memberikan semangat untuk saya. Saya persembahkan gelar ini untuk bapak dan ibu.
2. Diri saya sendiri, Aprilia Putri Kusherawati yang telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar dan keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun itu proses penyusunan skripsi ini.

**PENGARUH *JOB BURNOUT* DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA**

Aprilia Putri Kuserawati

NIM 30402000056

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung,
Semarang, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Burnout* dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menggunakan data primer dari 50 karyawan bagian *office* produksi fiber cement di PT. NBI. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sensus sampling* dan pengumpulan data melalui kuesioner. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan program *Partial Least Square* dengan menggunakan output *Smart PLS ver.3*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Burnout* dan *Cyberloafing* berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Kemudian *Job Burnout* juga berpengaruh terhadap *Cyberloafing*, yang berarti bahwa semakin karyawan mengalami *Job Burnout* maka karyawan semakin lelah dan menunda pekerjaan dengan melakukan tindakan *Cyberloafing* yang dapat menurunkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bermanfaat guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Kata Kunci: *Job Burnout, Cyberloafing, Kinerja Sumber Daya Manusia*

**PENGARUH *JOB BURNOUT* DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA**

Aprilia Putri Kuserawati

NIM 30402000056

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung,
Semarang, Indonesia

ABSTRAC

This research aims to determine the effect of Job Burnout and Cyberloafing on Human Resource Performance. This research uses primary data from 50 employees of the fiber cement production office at PT. NBI. The sampling technique used was census sampling and data collection through questionnaires. Testing in this research uses the Partial Least Square program using Smart PLS ver.3 output. The research results show that Job Burnout and Cyberloafing play an important role in improving Human Resource Performance. Then Job Burnout also affects Cyberloafing, which means that the more employees experience Job Burnout, the more tired they become and delay work by carrying out Cyberloafing actions which can reduce Human Resource Performance. It is hoped that this research will be useful for the science of Human Resource Management and will be useful for improving the performance of human resources in the company.

Keywords: *Job Burnout, Cyberloafing, Human Resources Performance*

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pengesahan Keaslian Skripsi	iv
Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	v
Kata Pengantar	vi
Motto dan Persembahan.....	vii
Abstrak.....	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II Kajian Pustaka	6
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	6
2.2 Job Burnout	9
2.3 Cyberloafing	11
2.4 Model Empirik	13

BAB III Metode Penelitian	14
3.1 Jenis Penelitian	14
3.2 Sumber Data	14
3.3 Metode Pengumpulan Data	15
3.4 Variabel dan Indikator	15
3.5 Responden	17
3.6 Teknik Analisis Data	18
3.6.1 Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	18
3.6.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	18
3.6.2 Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	19
3.6.3 Pengujian Hipotesis	20
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	21
4.1 Identitas Responden.....	21
4.2 Deskripsi Variabel	24
4.2.1 <i>Job Burnout</i>	24
4.2.2 <i>Cyberloafing</i>	26
4.2.3 Kinerja Sumber Daya Manusia	27
4.3 Pembahasan	29
4.3.1 Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	29
4.3.2 Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	35
4.3.3 Pengujian Hipotesis	35
BAB V Penutup	41
5.1 Kesimpulan	41
5.2 Implikasi Manajerial	42
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	43

5.4 Agenda Penelitian Mendatang 43

Daftar Pustaka 44



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	16
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	21
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	21
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	22
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	23
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Status.....	24
Tabel 4.6 Deskripsi <i>Job Burnout</i>	25
Tabel 4.7 Deskripsi <i>Cyberloafing</i>	26
Tabel 4.8 Deskripsi Kinerja Sumber Daya Manusia.....	28
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	30
Tabel 4.10 Nilai <i>Discriminant Validity</i>	31
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability dan Average Variance Extrated (AVE)</i>	32
Tabel 4.12 Nilai R^2	34
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis.....	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik	13
Gambar 4.1 Rancangan Model Penelitian	29
Gambar 4.2 Model <i>Calculate Alghoritm</i>	33
Gambar 4.3 Model <i>Bootstrapping</i>	34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	46
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Skripsi	51
Lampiran 3 Output Smart PLS	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi di dunia industri sangatlah pesat di era sekarang ini. Munculnya industri – industri baru menjadi bukti pesatnya perkembangan industri di Indonesia. Perkembangan teknologi pada dunia industri salah satunya adalah adanya proses produksi dengan menerapkan sistem otomatis. Penerapan sistem yang otomatis tersebut membuat perusahaan menghasilkan produksi yang banyak dan berpengaruh kepada semua sumber daya manusia terlebih lagi pada bagian office produksi yang melakukan proses penginputan hasil produksi.

Sumber daya manusia bertindak sebagai pemikir, perencana dan pelaksana dari semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia yang mampu mengelola semua sumber daya perusahaan seperti yang diharapkan korporasi, termasuk perusahaan pemerintah dan swasta. Kinerja Sumber Daya Manusia mengacu pada kualitas dan kuantitas prestasi kerja atau hasil kerja yang diperoleh departemen sumber daya manusia sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dalam satuan waktu (Abdul Kadir, (2018)).

Menurut Wijaya & Wibawa, (2020), menjelaskan bahwa *Job Burnout* meliputi kelelahan fisik, kelelahan mental dan emosi yang disebabkan stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Pekerjaan yang sangat banyak dan tinggi, dapat mengakibatkan sumber daya manusia tersebut mengalami *Job Burnout*. *Job Burnout* akan timbul ketika karyawan merasa mendapatkan tekanan pekerjaan, seperti tugas - tugas pekerjaan yang membebani mereka, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, dan juga karena faktor gaji yang tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional

atau menghargai rendah dirinya sendiri atau *burnout* menyebabkan jalannya operasional perusahaan tidak akan tercipta dengan baik. *Job Burnout* ini akan menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif salah satunya adalah *Cyberloafing*.

Cyberloafing atau dikenal juga dengan *cyberslacking* merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan “status karyawan” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan. Persediaan yang telah perusahaan berikan sebenarnya untuk kepentingan pribadi sumber daya manusia atau karyawannya. Sebagai contoh perilaku tersebut adalah menggunakan telepon perusahaan untuk penggunaan pribadi (Moffan & Handoyo, (2020)).

Dari penelitian - penelitian terdahulu masih ditemukan beberapa perbedaan hasil penelitian antara variabel *Job Burnout*, *Cyberloafing* dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Hasil riset Khustina & Laily, (2019) hasil pengujian yang diperoleh koefisien regresi menunjukkan adanya arah hubungan positif yang menyatakan bahwa *Job Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun di sisi lain, membuktikan bahwa *Job Burnout* negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin rendah *Job Burnout* maka semakin baik kinerja suatu karyawan (Apriana et al., 2021).

Hasil riset Ernawati et al., (2021) membuktikan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tetapi tidak dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al., (2022) bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Hasil riset Sani & Suhana, (2022) hasil penelitian bahwa *Job Burnout* secara statistik berpengaruh positif signifikan terhadap *Cyberloafing* dan mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia. Akan tetapi beda dengan hasil penelitian dari Wiastuti et al., (2022) bahwa semakin rendah *Job Burnout* yang dirasakan karyawan akan mendorong karyawan untuk

menghindari tindakan *Cyberloafing* dengan memanfaatkan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja berjalan dengan optimal.

Perkembangan teknologi yang semakin otomatis, berdampak pada sumber daya manusia di bagian office seperti pengolahan penginputan data hasil produksi yang menumpuk dan membuat terganggunya kinerja. Menurut *Illie G. Dan Ciocoiu C.N*, pada umumnya faktor penyebab utama di produksi yaitu terdiri dari *5M + 1E* yaitu *Machine* (Mesin), *Method* (Metode), *Man* (Manusia), *Material* (Material atau bahan produksi), *Measurement* (Pengukuran), *Environment* (Lingkungan). Dari faktor tersebut, peneliti melakukan penelitian tentang faktor penyebab dari manusia atau sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan, karena manusia merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Mariani et al., (2018) faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi adalah beban kerja, status dalam fisik, shift kerja, kualitas tidur, dan iklim kerja panas.

Studi ini dilakukan di PT. Nusantara Building Industries (PT. NBI) Kabupaten Demak pada Bagian Kantor Produksi Fiber Cement. PT. NBI merupakan perusahaan swasta nasional dengan fasilitas PMDN yang bergerak dalam kegiatan industri bahan bangunan. Suatu perusahaan menganggap sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting bagi perusahaan untuk mendukung pencapaian target dari perusahaan baik target dalam produk unggul yang dihasilkan maupun target dalam pembuatan laporan. Terdapat fenomena yang ditemukan oleh peneliti yaitu Sumber Daya Manusia yang terdapat dibagian office produksi memiliki *Job Burnout*. Fenomena *Job Burnout* salah satunya yaitu melakukan penginputan hasil produksi ke sistem perusahaan saat proses penutupan buku belum selesai dan membuat pekerjaan beberapa hari mengalami penumpukan. Hal tersebut dapat membuat seorang karyawan merasa kelelahan untuk mengatasi dan belum lagi pekerjaan yang lainnya yang berhubungan dengan departemen lain. *Job Burnout* pada sumber daya manusia merupakan

akibat dari karyawan merasa bosan karena merasa pekerjaan yang dilakukannya setiap hari yang monoton. Adanya tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi dan membiasakan diri melakukan sesuatu berulang kali bisa membuat seseorang bosan. Sumber daya manusia merasa diremehkan oleh atasan atau rekan kerja karena masih adanya jarak yang jauh antara atasan dan bawahan. *Job Burnout* ini dapat menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan salah satunya adalah *Cyberloafing*.

Menurut Sani & Suhana, (2022) Perilaku Kerja Kontraproduktif merupakan sebuah kegiatan baik yang dilakukan secara sengaja atau tidak sengaja sehingga menghambat kinerja individu, orang lain, dan organisasi. Salah satu perilaku kerja kontraproduktif yang sering dilakukan oleh karyawan adalah perilaku *Cyberloafing*, terlebih bagi mereka yang bekerja dengan menggunakan fasilitas komputer yang terhubung dengan internet. Karena *Job Burnout* maka dari itu, sumber daya manusia mencari sebuah hal baru untuk menenangkan dan rileks pikiran dengan membuka alat komunikasi (*handphone*) seperti, melihat *whatsapp*, *instagram*, *tiktok* bahkan *shopee*.

Sumber Daya Manusia pada bagian kantor diberikan kebebasan untuk bekerja menggunakan alat komunikasi untuk kepentingan pekerjaan, berbeda dengan Sumber Daya Manusia pada bagian lapangan yang tidak diperbolehkan menggunakan alat komunikasi selain jam istirahat. Akan tetapi dengan diperbolehkannya menggunakan alat komunikasi, terdapat Sumber Daya Manusia yang terlalu sering mempergunakannya saat jam kerja dan tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku *Job Burnout* dan *Cyberloafing* dapat menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tidak optimal dan berdampak pada kinerja yang buruk pada Sumber Daya Manusia sehingga akan merugikan perusahaan dan tidak terealisasi serta dapat menurunkan Kinerja Sumber Daya Manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena latar belakang masalah di atas, permasalahan yang diperoleh yaitu terdapat kinerja sumber daya manusia yang kurang cukup optimal dan efisien. Dengan demikian, rumusan masalahnya adalah “ ***Bagaimana Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*** ”. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Job Burnout* dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana pengaruh *Job Burnout* terhadap *Cyberloafing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan permasalahan yang ada, penelitian ini dilakukan bertujuan:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Job Burnout* dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Job Burnout* terhadap *Cyberloafing*.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Menjadi pertimbangan, masukan serta bermanfaat bagi pihak perusahaan terkait seberapa besar pengaruh *Job Burnout* dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan beberapa variabel – variabel penelitian yang mencakup Kinerja Sumber Daya Manusia, *Job Burnout* dan *Cyberloafing*. Masing – masing variabel menguraikan tentang definisi variabel, indikator variabel, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang akan diajukan pada penelitian akan membentuk suatu kerangka model empirik penelitian.

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Manusia dipandang sebagai faktor terpenting dalam menentukan kemakmuran suatu negara. Berdasarkan sumber daya alam, jika tidak ada sumber daya manusia untuk menghadapinya, maka tidak akan menjadi sesuatu yang memiliki manfaat. Sumber daya manusia di suatu organisasi diberikan pelatihan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja menurut Wijaya & Wibawa, (2020) merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku di suatu pekerjaan. Kinerja yang dilakukan karyawan merupakan suatu investasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Menurut Desnirita & Puriatna Sari, (2022) Kinerja merupakan keahlian seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan kemauan dan kesungguhannya yang bisa mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan kinerja yang

baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam organisasi, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada priode tertentu dan relatif yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Untuk mengetahui kinerja atau peningkatan karyawan, tentu saja terdapat manajemen, yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan, (2019 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat ketidakhadiran, mengurangi rotasi pekerjaan, dan meningkatkan loyalitas para karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana pencapaian dari kinerja karyawan tersebut, terdapat beberapa indikator.

Indikator pada kinerja karyawan menurut Robbins (2008:260) antara lain:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu tingkat dimana kualitas hasil kegiatan yang dihasilkan sempurna serta keterampilan dan kemampuannya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, jumlah tersebut berupa, jumlah

unit, jumlah siklus yang telah diselesaikan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan di awal dan memaksimalkan waktu untuk kegiatan yang lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat dimana penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana seseorang dapat menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagiada & Netra, (2019) menyatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah *Job Burnout*. *Job Burnout* pada karyawan merupakan akibat dari karyawan merasa bosan karena merasa pekerjaan yang dilakukannya setiap hari monoton. Membiasakan diri melakukan sesuatu berulang kali bisa membuat seseorang bosan. Karyawan merasa diremehkan oleh atasan atau rekan kerja karena masih terdapat jarak yang jauh antara atasan dan bawahan. Akibatnya, karyawan menjadi lelah dan berujung pada burnout bagi karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Desnirita & Puriatna Sari, (2022) menyatakan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor individu yang berkaitan dengan faktor pribadi. Faktor Individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal seperti kemampuan dan keahlian. Sumber daya manusia menyelesaikan pekerjaannya dengan integritas dan latar belakang yang tinggi. Faktor tersebut juga mempengaruhi karyawan melakukan *Cyberloafing* dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.2 Job Burnout

Job Burnout yaitu kelelahan fisik, kelelahan mental dan emosi yang disebabkan stress yang berhubungan dengan beban pekerjaan yang diberikan. *Job Burnout* merupakan tindakan yang berlebih dari respons emosional kronis dan interpersonal stress saat bekerja (Wijaya & Wibawa, 2020). Menurut Sani & Suhana, (2022) *Job Burnout* dapat dikatakan dengan kondisi tubuh yang benar - benar lelah baik secara fisik maupun mental. *Job Burnout* dialami oleh karyawan saat kondisi emosional merasa sedang tidak stabil atau stres dan dialami karyawan secara berkepanjangan. Karyawan tersebut akan menjadi tidak mempunyai minat dan ketertarikan pada pekerjaan sebagai tugas dan tanggung jawabnya.

Job Burnout disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Seseorang yang mengalami *Job Burnout* biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah karena kesalahan mereka sendiri, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan dan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. *Job Burnout* dapat menghinngap di dalam diri manusia dengan tidak memandang usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendidikan dan semakin disadari sebagai sesuatu masalah serius yang dapat mempengaruhi kehidupan seseorang. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Job Burnout* merupakan sebuah kondisi dimana seseorang merasa kelelahan baik itu kelelahan fisik, mental dan emosional yang intens dan berkelanjutan. Terdapat empat indikator *Job Burnout* (Sani & Suhana, 2022) :

1. Physical Exhaustion (Kelelahan Fisik)

Seseorang yang merasa lelah dalam waktu yang lama dan menunjukkan ketidaknyamanan fisik, seperti sakit kepala, mual, sulit tidur, dan kehilangan nafsu makan, dimanifestasikan sebagai semangat kerja yang rendah, banyak

melakukan kesalahan, dan merasa sakit saat bekerja tidak ada kelainan fisik.

2. Emotional Exhaustion (Kelelahan Emosi)

Kehilangan sensasi dan perhatian, kepercayaan, minat, dan antusiasme yang signifikan merupakan kelelahan emosi. Orang yang mengalami kelelahan emosional, merasa hampa dalam hidupnya, lelah, dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaan.

3. Diminished personal accomplishment (Kurangnya Pencapaian Pribadi)

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja, dan menurunnya rasa percaya diri. Kondisi ini biasanya memanifestasikan dirinya sebagai kecenderungan pencapaian yang rendah.

4. Depersonalization (Dipersonalisasi)

Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa bahwa setiap aktivitas yang dilakukannya tidak memiliki nilai atau makna. Sikap ini memanifestasikan dirinya sebagai sikap apatis, sinisme, tidak berperasaan, dan kurangnya kepedulian terhadap kepentingan orang lain.

Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Uyun, (2022) yang menyatakan bahwa *Job Burnout* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Begitu dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsyada (2021) juga menemukan bahwa apabila seorang karyawan terkena *burnout* maka hal tersebut akan diikuti dengan adanya efesiensi kerja. Hal tersebut akan memberikan dampak yang cukup serius terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Semakin tinggi *Job Burnout* maka Kinerja Sumber Daya Manusia semakin menurun.

2.3 Cyberloafing

Cyberloafing menurut Moffan & Handoyo, (2020) merupakan penggunaan fasilitas internet yang disediakan perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan. Menurut Stiyawan, (2022) *Cyberloafing* merupakan penggunaan akses internet dan penggunaan email secara disengaja untuk tujuan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan oleh karyawan pada jam kerja. Setiap tindakan karyawan yang dengan sengaja menggunakan akses Internet perusahaan selama jam kerja untuk menelusuri situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan dan untuk tujuan pribadi atau hanya untuk memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) e-mail pribadi, adalah penyalahgunaan internet.

Perilaku *Cyberloafing* dapat dikatakan sama dengan istilah *personal web usage at work*. Perusahaan yang mengatur tentang penggunaan internet yang harus digunakan sumber daya manusia atau pembatasan memakai jaringan internet dapat berpengaruh terhadap sumber daya manusia untuk melakukan *cyberloafing*. Dengan adanya peraturan tersebut tentunya dapat meningkatkan atau juga melemahkan kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memikirkan dampak buruk terhadap apa yang dihasilkan dari perilaku *cyberloafing*, sumber daya manusia akan lebih jarang untuk melakukan tindakan tersebut. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia akan lebih mengontrol tindakan *cyberloafing* yang tentunya akan berdampak buruk bagi suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* adalah penggunaan fasilitas internet dan email yang sengaja disediakan oleh perusahaan untuk hal – hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dan setiap perbuatan karyawan yang dengan sengaja menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja merupakan penyalahgunaan internet.

Menurut Tefa & Mahendra, (2022) terdapat dua indikator *Cyberloafing*, yaitu:

1. *Cyberloafing* Kecil

Menggunakan email dan internet di tempat kerja untuk urusan pribadi, seperti mengirim dan menerima pesan pribadi atau mengunjungi situs web berita, keuangan, dan olahraga. Dengan demikian, *cyberloafing* kecil serupa dengan perilaku lain yang tidak ramah terhadap pekerjaan tetapi dapat ditoleransi. Namun, tidak dapat dikatakan bahwa *cyberloafing* kecil tidak berbahaya bagi organisasi, seperti penurunan kinerja dan produktivitas.

2. *Cyberloafing* Besar

Bentuk *Cyberloafing* besar adalah yang lebih serius, seperti berperilaku buruk dan kemungkinan melakukan hal-hal ilegal seperti judi online, mengunduh lagu, membuka situs dewasa, dan lain - lain.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gracia & Kusniawati, (2022) bahwa Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestary, (2022) bahwa *Cyberloafing* berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Darma Palembang. Tetapi penelitian menurut Damayanti et al., (2022) menyatakan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H2 : Semakin tinggi *Cyberloafing* maka Kinerja Sumber Daya Manusia semakin menurun.

Selanjutnya, terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardiani, (2020) bahwa *Job Burnout* berpengaruh positif terhadap *Cyberloafing* yang akan berdampak

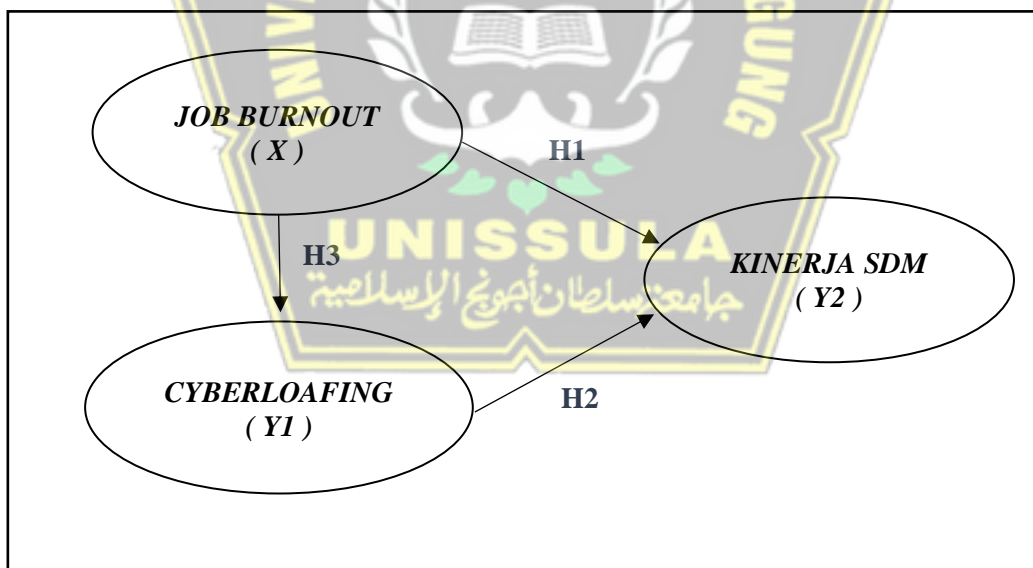
pada kinerjanya di PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi. Begitu dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sani & Suhana, (2022) yang menyatakan bahwa *Job Burnout* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing*. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H3 : Semakin tinggi *Job Burnout* maka *Cyberloafing* semakin tinggi.

2.4 Model Empirik

Kerangka penelitian atau model penelitian empirik diperlukan untuk di jadikan arahan bagi penulis dalam melaksanakan proses penelitian agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah gambar model empirik dari penelitian yang dilakukan :

Gambar 2.1 : Model Empirik



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang arah dan cara melaksanakan penelitian yang akan mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, variabel dan indikator, responden serta teknik analisis data .

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *Explanatory Research*. *Explanatory Research* merupakan metode penelitian yang menjelaskan tentang kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Penulis menggunakan jenis penelitian *Explanatory Research* yaitu untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dan diharapkan dari penelitian yang dilakukan dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel yang ada di dalam hipotesis.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *penelitian Kuantitatif*. *Penelitian Kuantitatif* merupakan metode penelitian dengan observasi terstruktur terhadap fenomena melalui cara mengumpulkan data yang dihitung atau diukur dengan teknik statistika yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Sumber Data

Sumber data adalah subyek dimana data dari penelitian diperoleh. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data pada karyawan yang akan dijadikan sampel di PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Produksi Fiber Cement. Maka dari itu sumber data yang didapat adalah sumber data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya (Dinas et al., 2022). Data primer dari penelitian ini terdapat opini responden yang akan diteliti dan berupa jawaban tertulis dari kuesioner. Data primer yang akan digali yaitu identitas responden mengenai variabel – variabel penelitian, Kinerja Sumber Daya Manusia, *Job Burnout* dan *Cyberloafing*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian. Data sekunder digunakan untuk mendukung data primer yang diperoleh dari studi kepustakaan, jurnal atau melalui orang lain (Dinas et al., 2022).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dibutuhkan alat bantu yang digunakan sebagai alat atau instrumen penelitian, serta membutuhkan data – data yang valid untuk mendukung hasil dari penelitian tersebut. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam memperoleh data dan informasi adalah dengan menyebarkan *Kuesioner*. *Kuesioner* yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. *Kuesioner* tersebut diberikan oleh sumber daya manusia atau karyawan di PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Produksi Fiber Cement.

3.4 Variabel dan Indikator

Variabel menjelaskan tentang bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian, indikator adalah suatu ciri atau aspek yang

dapat dilihat, diukur, dan dihitung sehingga dapat digunakan untuk memperjelas konsep yang sedang diteliti. Variabel dalam penelitian ini adalah *Job Burnout*, *Cyberloafing* dan Kinerja Sumber Daya Manusia.

Tabel 3.1 : Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Kinerja Sumber Daya Manusia:</i> Hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	<p>I Made Agus Putra Wijaya, I Made Arha Wibawa (2020)</p> <p>Desnirita, Anjariska Puriatna Sari (2022)</p> <p>I Putu Surya Bagiada, I Gusti Salit Ketut Netra (2019)</p>
2	<i>Job Burnout :</i> Sebuah kondisi dimana seseorang merasa kelelahan baik itu mental, fisik, dan emosi. Hal tersebut disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan Fisik 2. Kelelahan Emosi 3. Kurangnya Pencapaian Pribadi 4. Depersonalisasi 	<p>I Made Agus Putra Wijaya, I Made Arha Wibawa (2020)</p> <p>Meilianda Putri Sani, Suhana (2022)</p> <p>Muhammad Abdul Hafizh, Ni Luh Putu Hariastut (2021)</p>
3	<i>Cyberloafing :</i> Penggunaan fasilitas internet dan email yang sengaja disediakan oleh perusahaan untuk hal – hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perbuatan karyawan yang dengan sengaja menggunakan akses internet perusahaan pada jam kerja merupakan penyalahgunaan internet.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cyberloafing Kecil 2. Cyberloafing Besar 	<p>Mazzanov Dhira Brata Moffan, Seger Handoyo (2020)</p> <p>Denis Stiyawan (2022)</p> <p>Made Agus Mahendra, Gradiana Tefa (2022)</p>

Pengambilan data diperoleh melalui kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

Keterangan skala likert:

1 : Sangat Tidak Setuju

2 : Tidak Setuju

3 : Netral

4 : Setuju

5 : Sangat Setuju

3.1 Responden

Populasi merupakan objek keseluruhan yang akan diuji atau diteliti. Populasi adalah wilayah penyearataan yang terdiri dari objek ataupun subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dicari kesimpulannya (Sugiyono (2016)). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak pada Bagian Kantor Produksi Fiber Cement. Berdasarkan data jumlah karyawan pada Bagian Produksi Fiber Cement, karyawan yang bekerja di bagian kantor berjumlah 50 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan yang dimiliki populasi yang hendak diteliti atau diuji. Sehingga dapat dikatakan sampel ini merupakan bagian yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut, semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik.

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti ditentukan dengan menggunakan metode “ *Sensus Sampling* ” yaitu anggota populasi

digunakan sebagai sampel, yang berarti sampel pada penelitian ini adalah 50 sampel. Dengan kriteria responden merupakan karyawan atau sumber daya manusia yang bekerja pada Bagian Kantor Produksi Fiber Cement di PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak, yang setiap bekerja menggunakan alat komunikasi seperti, *handphone*.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik bagaimana data yang didapat diolah dan diuji agar menjadi informasi baru. Proses analisis data dilakukan memiliki tujuan agar karakteristik dari data menjadi lebih mudah dimengerti dan memiliki guna untuk mencari solusi pada suatu permasalahan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan bantuan software Smart PLS. Smart PLS memiliki satu keunggulan yaitu tidak harus menggunakan jumlah sampel yang besar atau direkomendasikan minimal 30 sampel. dengan demikian Smart PLS ini akan membuat hasil analisis lebih sesuai dan cocok untuk digunakan .

3.5.1 Model Pengukuran atau *Outer Model*

3.5.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk menilai sah atau tidak sah dari kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Terdapat tahapan dalam uji validitas yaitu *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan pengukuran yang menunjukkan setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi tinggi, yaitu lebih besar dua kali dari standar error.

Convergent Validity dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai korelasi diatas 0,70.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan uji untuk mengetahui apakah dua variabel cukup berbeda dengan satu sama lain. Uji ini dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Untuk memenuhi *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*, apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya.

3. *Composite Reliability dan Average Variance Extrated (AVE)*

Uji Reliabilitas yaitu untuk menilai kehandalan dari item pertanyaan dan mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Untuk menguji reliabilitas dilakukan melalui *Composite Reliability*, dengan ketentuan suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$.

Average Variance Extrated (AVE) merupakan uji untuk menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *Average Variance Extrated (AVE)*. *AVE* merupakan persentase rata – rata nilai *variance extracted (AVE)* antar item – item pertanyaan. Dengan persyaratan, jika *AVE* masing – masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 maka dikatakan baik.

3.5.2 Model Struktural atau *Inner Model*

Inner Model dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk predictive elevance dan uji t serta

signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai *R-square*, dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model onstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameteranya.

3.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis full model SEM – Smart PLS. Dalam full model SEM selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai peritungan *Path Coefisien* pada pengujian *Inner model*. Untuk mengetahui apakah hasil berhubungan positif atau negatif adalah dapat diketahui dengan melalui koefisien beta (β). Jika beta bertanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan negatif, sebaliknya jika beta bertanda plus (+) maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2018). Kemudian untuk signifikansi dapat diketahui dengan melihat *t statistik* dan *p values*, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis diterima apabila *t statistik* $> 1,64$ dengan *p values* $< 0,05$. Dan hipotesis ditolak apabila *t statistik* $< 1,64$ dengan *p values* $> 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

Berikut adalah Tabel 4.1 disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	49	98,00
2	Perempuan	1	2,00
Total		50	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diidentifikasi bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 49 orang atau sekitar 98% dari keseluruhan jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya terdapat 1 orang atau 2% dari keseluruhan jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah berjenis kelamin laki – laki. Mayoritas berjenis kelamin laki – laki, karena pada bagian Kantor Produksi Fiber Cement yang bekerja banyak yang berjenis kelamin laki – laki seperti Kepala Bagian Produksi, Supervisor Mesin, Foreman dan Administrasi Produksi.

2. Usia

Berikut adalah Tabel 4.2 disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2 Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	7	14,00
3	31-40 Tahun	24	48,00
4	41-50 Tahun	19	38,00
Total		50	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diidentifikasi bahwa jumlah responden berdasarkan usia yang paling dominan adalah usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 48%. Sedangkan untuk umur 20-30 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 14% dan usia 41-50 tahun sebanyak 19 orang dengan jumlah 38%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berusia 31 – 40 tahun yang dimana termasuk dalam usia produktif bahkan sedang berada di puncaknya aktif dalam bekerja. Bekerja produktif memang hal yang wajar akan tetapi akan berdampak buruk bagi yang bekerja terlalu keras untuk terobsesi dengan kesuksesan. Karena mereka biasanya memiliki beban kerja yang berlebih daripada yang seharusnya, sehingga sering untuk rela mengorbankan kehidupan personal dan kesehatan, hal tersebut sering disebut dengan Burnout.

3. Pendidikan

Berikut adalah Tabel 4.3 disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.3 Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA Sederajat	45	90,00
2	Diploma	3	6,00
3	Sarjana S1	2	4,00
Total		50	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diidentifikasi bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu responden yang berpendidikan terakhir SMA Sederajat sebanyak 45 orang atau sekitar 90% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 orang atau sekitar 6% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Sarjana S1

sebanyak 2 orang atau sekitar 4% dari keseluruhan jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berpendidikan terakhir sampai SMA Sederajat. Faktor utama mengapa tinggi lulusan SMA adalah faktor ekonomi. Mayoritas diantara mereka terhalang biaya untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, hal tersebut membuat lulusan SMA langsung terjun di dunia pekerjaan. Latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, dengan demikian perlu adanya peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang berkualitas tinggi ditandai oleh perilaku produktif.

4. Masa Kerja

Berikut adalah Tabel 4.4 disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.4 Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-2 Tahun	3	6,00
2	> 2 Tahun	47	94,00
Total		50	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diidentifikasi bahwa jumlah responden berdasarkan masa bekerja yaitu responden yang memiliki masa kerja selama 1 – 2 tahun sebanyak 3 orang atau sekitar 6% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang memiliki masa kerja selama lebih dari 2 tahun sebanyak 47 orang atau sekitar 94% dari keseluruhan jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang diteliti memiliki masa kerja selama lebih dari 2 tahun.

5. Status

Berikut adalah Tabel 4.5 disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan status.

Tabel 4.5 Status

No	Status	Jumlah	Persentase
1	Belum Menikah	3	6,00
2	Sudah Menikah	47	94,00
Total		50	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diidentifikasi bahwa jumlah responden berdasarkan masa bekerja yaitu responden yang memiliki status belum menikah sebanyak 3 orang atau sekitar 6% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang memiliki status sudah menikah sebanyak 47 orang atau sekitar 94% dari keseluruhan jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah memiliki status sudah menikah.

4.2. Deskripsi Variabel

4.2.1 Job Burnout

Tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata karyawan merasakan *Job Burnout*. *Job Burnout* merupakan suatu sindrom kelelahan emosional, sikap negatif dan sinisme, evaluasi negatif terhadap diri sendiri dan penurunan personal termasuk prestasi pada pekerja, terganggunya sistem komunikasi dalam pekerjaan dan hilangnya keadilan. *Job Burnout* dapat dikarenakan karyawan merasa jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuan dia. Tentunya karyawan akan berusaha untuk mengatasi stres mereka. Berikut penyajian pencatatan jawaban responden.

Tabel 4.6 Deskripsi *Job Burnout*

No	Indikator	Kategori					Skor Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasakan <i>Burnout</i> (kelelahan fisik) yang sangat berat.	1	12	12	6	19	181	3,62
2	Saya merasa letih ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat kerja.	1	9	15	10	15	179	3,58
3	Saya merasa sering sakit kepala disaat sedang bekerja.	2	10	15	8	15	174	3,48
4	Beban pekerjaan saya terlalu banyak.	0	11	16	6	17	179	3,58
5	Saya pernah absen karena kecapekan bekerja.	7	15	5	7	16	160	3,20
6	Saya merasa sering lupa dengan pekerjaan yang diberikan dan saya lakukan	2	9	18	10	11	169	3,38
7	Saya sulit berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan.	3	9	14	11	13	172	3,44
8	Saya mudah emosi atau marah saat melakukan pekerjaan yang tidak sesuai.	1	14	11	15	9	167	3,34
9	Saya tidak bahagia ditempat kerja.	5	14	10	6	15	157	3,14
10	Beban pekerjaan yang banyak membuat saya frustrasi.	3	12	11	10	14	170	3,40
11	Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah.	7	10	12	5	16	163	3,26
12	Saya merasa tidak berharga ditempat kerja.	8	13	8	5	16	158	3,16
13	Saya tidak puas dengan hasil kerja saya.	7	12	7	10	14	162	3,24
14	Saya tidak peduli terhadap sesama karyawan	14	8	8	7	13	147	2,94
15	Saya selalu memandang rendah dengan sesama karyawan.	13	8	10	6	13	148	2,96
16	Saya tidak berperasaan dengan sesama karyawan.	12	10	7	2	19	156	3,12
17	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan.	4	6	16	6	18	178	3,56
18	Kerja tim membuat saya tidak leluasa dalam bekerja.	4	15	8	4	19	169	3,38
Total							3,32	

Sumber : Data Diolah, 2023

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami *Job Burnout* masih dalam kategori sedang dengan total rata – rata yaitu sebesar 3,32. Kemudian karyawan yang tertinggi mengalami *Job Burnout* termasuk pada indikator kelelahan fisik yaitu karyawan merasakan kelelahan fisik yang berat dengan rata – rata sebesar 3,62. Kelelahan fisik berat yang dialami karyawan yaitu mengerjakan pengolahan output hasil produksi yang menumpuk, terlebih lagi pada saat dilakukannya sistem stock kontrol produk, karyawan melakukan pekerjaan ganda (menangani 2 mesin untuk persiapan dan pembuatan produk). Selanjutnya karyawan terendah mengalami *Job Burnout* terdapat pada indikator Dipersonalisasi yaitu tidak berperasaan dengan sesama

karyawan dengan rata – rata sebesar 3,12. Karyawan yang merasakan burnout akan merasa tidak peduli dengan kepentingan orang lain, bahkan terdapat karyawan yang melampiaskan emosinya kepada karyawan lain. Hal tersebut dapat membuat hubungan antar karyawan yang tidak harmonis dan dapat mengganggu stabilitas suatu perusahaan.

4.2.2 Cyberloafing

Cyberloafing merupakan perilaku menggunakan internet yang dilakukan karyawan selama jam kerja kecuali tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Berikut penyajian pencatatan jawaban responden.

Tabel 4.7 Deskripsi Cyberloafing

No	Indikator	Kategori					Skor Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Saya mengakses laman pribadi seperti mengecek e-mail atau pesan atau yang lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.	1	15	16	5	13	164	3,28
2	Saya mengakses laman pribadi akun jejaring sosial misalnya whatsapp, instagram, tiktok, twitter, atau yang lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.	4	9	17	9	11	164	3,28
3	Saya mengakses situs berita terkini yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.	6	11	15	7	11	156	3,12
4	Saya mengakses aplikasi e-commerce seperti shoppe, lazada, tokopedia dan sebagainya yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja.	8	7	18	8	9	153	3,06
5	Saya mengakses situs web atau blog yang bermanfaat pada bekerja.	6	13	12	5	14	158	3,16
6	Saya mencari referensi kuliner atau resep makanan pada saat bekerja.	9	16	10	6	9	140	2,80
7	Saya menerima telepon / chat pribadi yang tidak berkaitan pada pekerjaan pada saat jam kerja.	1	8	14	12	15	182	3,64
8	Saya mengakses situs olahraga yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja.	8	7	16	5	14	160	3,20
9	Saya melakukan tindakan judi online, mengelola situs pribadi pada saat bekerja.	21	7	7	5	10	126	2,52
10	Saya membuka dan menonton video yang mengandung unsur pornografi pada saat bekerja.	20	9	7	3	11	126	2,52
Total							3,05	

Sumber : Data Diolah, 2023

Munculnya *Cyberloafing* dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap organisasi. Perilaku *Cyberloafing* terjadi karena faktor *Job Burnout* pada karyawan serta diperkuat oleh perbedaan generasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami *Cyberloafing* masih dalam kategori sedang dengan total rata – rata yaitu sebesar 3,05. Kemudian karyawan yang mengalami *Cyberloafing* termasuk pada indikator cyberloafing kecil yaitu dengan rata – rata tertinggi pada item karyawan menerima telepon atau chat pribadi yang tidak berkaitan pada pekerjaan pada saat jam kerja yaitu sebesar 3,64. Selain itu, karyawan juga mengakses laman pribadi seperti mengecek email, akun jejaring sosial seperti whatsapp, instagram, tik tok, dan lainnya. Selanjutnya rata – rata terendah sebesar 2,52 yaitu pada indikator cyberloafing besar. Yang dimana karyawan kemungkinan kecil melakukan tindakan seperti melakukan judi online dan membuka situs pornografi pada saat jam kerja. Karyawan yang melakukan tindakan *Cyberloafing* masih pada tingkat kewajaran karena masih di kategori sedang dan tidak mengganggu kinerjanya, selain itu melakukan chating juga dapat meningkatkan mood bagi karyawan dan menambah semangat untuk bekerja.

4.2.3 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku disuatu pekerjaan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa rata – rata karyawan merasa telah memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan pekerjaan. Berikut ialah penyajian bagan pencatatan jawaban responden terkait variabel Kinerja Sumber Daya Manusia.

Tabel 4.8 Deskripsi Kinerja SDM

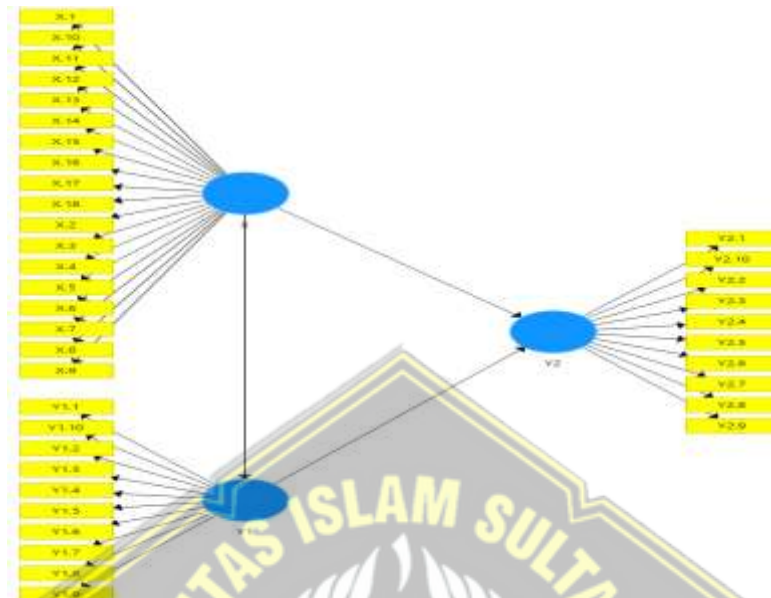
No	Indikator	Kategori					Skor Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti dan penuh perhitungan.	1	13	12	12	12	171	3,42
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	1	13	10	13	13	174	3,48
3	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaann saya	5	13	12	11	9	156	3,12
4	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	6	13	13	7	11	154	3,08
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	5	14	9	7	15	163	3,26
6	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.	9	18	7	4	12	142	2,84
7	Saya selalu siap kapanpun pada saat dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas.	4	12	11	13	10	163	3,26
8	Saya selalu mempunyai cara tersendiri untuk menyelesaikan permasalahan pada pekerjaan saya.	6	15	12	8	9	149	2,98
9	Saya mengerjakan tugas dengan kemampuan saya sendiri.	24	3	10	2	11	123	2,46
10	Saya tidak suka mempersulit orang lain.	23	5	4	4	14	131	2,62
Total								3,05

Sumber : Data Diolah, 2023

Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Sumber Daya Manusia pada karyawan masih dalam kategori sedang dengan total rata – rata yaitu sebesar 3,05 akan tetapi karyawan sudah melakukan kinerja dengan baik menurut indikator kualitas kerja, yaitu karyawan melakukan pekerjaan dengan sangat teliti dan penuh perhitungan serta bekerja sesuai dengan skill yang mereka miliki, dengan rata – rata 3,48. Kemudian rata – rata terendah sebesar 2,46 yaitu pada indikator kemandirian dengan item pernyataan bahwa karyawan melakukan tugas dengan kemampuannya sendiri.

4.3 Pembahasan

Dalam penelitian ini rancangan model yang dibuat dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Rancangan Model Penelitian

Sumber: Smart PLS 2023

Pada Gambar 4.1 menggunakan teknik pengolahan data dengan metode SEM yang berbasis PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian. Tahap tersebut adalah sebagai berikut :

4.3.1 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Dalam *outer model* terdapat 3 kriteria dalam penggunaan analisa data yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan pengukuran yang menunjukkan setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi tinggi, yaitu lebih besar dua kali dari standar error. *Convergent Validity* dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai korelasi diatas 0,70.

Tabel 4.9 *Outer Loading* atau Model Pengukuran

	Job Burnout (X)	Cyberloafing (Y1)	Kinerja SDM (Y2)
X1	0,877		
X10	0,888		
X11	0,889		
X12	0,941		
X13	0,885		
X14	0,927		
X15	0,909		
X16	0,939		
X17	0,886		
X18	0,860		
X2	0,855		
X3	0,893		
X4	0,912		
X5	0,888		
X6	0,884		
X7	0,868		
X8	0,812		
X9	0,926		
Y1.1		0,849	
Y1.10		0,932	
Y1.2		0,882	
Y1.3		0,883	
Y1.4		0,874	
Y1.5		0,754	
Y1.6		0,914	
Y1.7		0,777	
Y1.8		0,879	
Y1.9		0,918	
Y2.1			0,816
Y2.10			0,903
Y2.2			0,847
Y2.3			0,867
Y2.4			0,916
Y2.5			0,891
Y2.6			0,833
Y2.7			0,866
Y2.8			0,853
Y2.9			0,899

Sumber: Smart PLS, Data Olahan 2023

Pada Tabel 4.9 hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS yang dapat dilihat yaitu *outer model* atau korelasi antara konstruk menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,7 yang berarti semua indikator diatas dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan penelitian.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan uji untuk mengetahui apakah dua variabel cukup berbeda dengan satu sama lain. Uji ini dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Untuk memenuhi *discriminant validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai *loading factor* diatas 0,70 dinyatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk.

Tabel 4.10 Nilai Discriminant Validity

	Cyberloafing (X)	Job Burnout (Y1)	Kinerja SDM (Y2)
X1	0,461	0,877	-0,508
X10	0,507	0,888	-0,250
X11	0,483	0,889	-0,409
X12	0,560	0,941	-0,229
X13	0,512	0,885	-0,189
X14	0,647	0,927	-0,253
X15	0,632	0,909	-0,176
X16	0,602	0,939	-0,251
X17	0,489	0,886	-0,229
X18	0,462	0,860	-0,310
X2	0,540	0,855	-0,438
X3	0,558	0,893	-0,353
X4	0,584	0,912	-0,326
X5	0,627	0,888	-0,313
X6	0,596	0,884	-0,326
X7	0,495	0,868	-0,193
X8	0,509	0,812	-0,488
X9	0,554	0,926	-0,287
Y1.1	0,849	0,667	-0,009
Y1.10	0,932	0,485	0,276
Y1.2	0,882	0,652	-0,046
Y1.3	0,883	0,510	0,095
Y1.4	0,874	0,536	0,194
Y1.5	0,754	0,333	0,125

Y1.6	0,914	0,482	0,133
Y1.7	0,777	0,574	-0,004
Y1.8	0,879	0,534	0,163
Y1.9	0,918	0,449	0,325
Y2.1	0,194	-0,083	0,816
Y2.10	0,087	-0,302	0,903
Y2.2	0,173	-0,183	0,847
Y2.3	0,150	-0,256	0,867
Y2.4	0,196	-0,298	0,916
Y2.5	0,130	-0,396	0,891
Y2.6	-0,073	-0,463	0,833
Y2.7	0,101	-0,368	0,866
Y2.8	0,189	-0,222	0,853
Y2.9	0,076	-0,330	0,899

Sumber: Smart PLS, Data Olahan 2023

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa beberapa nilai *cross loading* pada setiap indikator masing – masing variabel memiliki nilai *factor loading* diatas 0,70. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada tabel dinyatakan memenuhi kriteria *discriminant validity* karena nilai *cross loading* untuk indikator terhadap variabel sendiri lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* indikator lainnya.

c. *Composite Reliability dan Average Variance Extrated (AVE)*

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extrated (AVE)* dari masing – masing konstruk. Untuk menguji reliabilitas dilakukan melalui *Composite Reliability*, dengan ketentuan suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$.

Dan jika *AVE* masing – masing item pertanyaan nilainya > 0.5 maka dikatakan baik.

Tabel 4.11 *Composite Reliability dan Average Variance Extrated (AVE)*

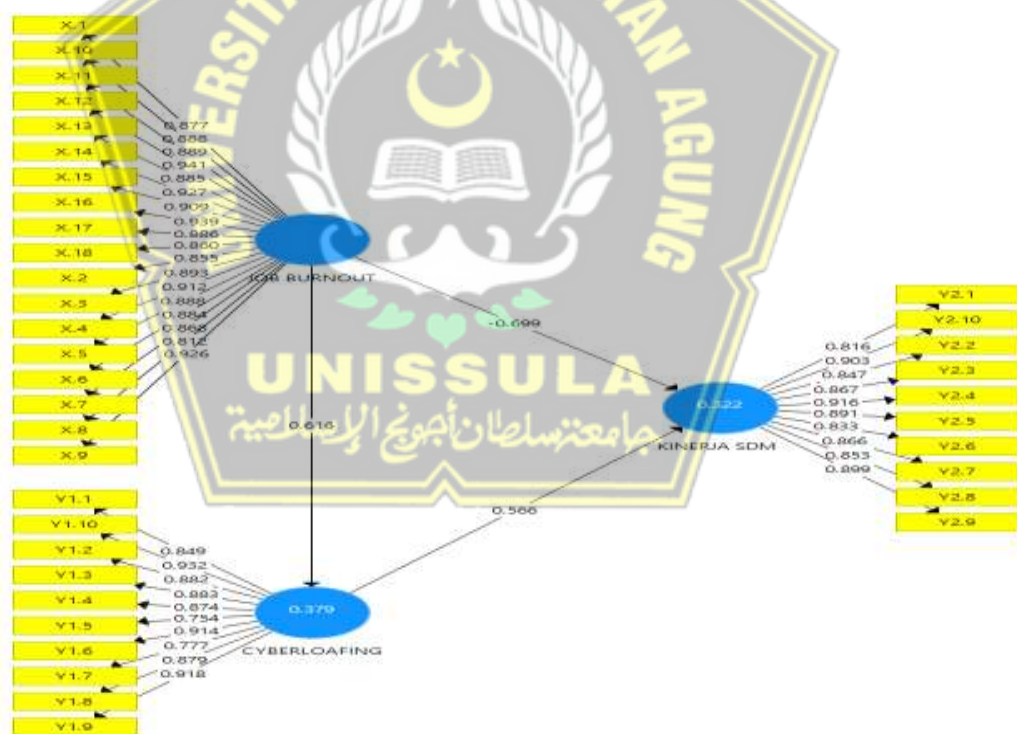
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>	Keterangan
Kinerja SDM	0,964	0,969	0,756	Valid dan Reliabel
Job Burnout	0,985	0,986	0,795	Valid dan Reliabel
Cyberloafing	0,963	0,968	0,754	Valid dan Reliabel

Sumber: Smart PLS, Data Olahan 2023

Pada Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil data menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing – masing variabel adalah $\geq 0,7$. Untuk nilai *AVE* menunjukkan seluruh variabel $> 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi seluruh kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model struktural.

4.3.2 Model Struktural atau *Inner Model*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Selain melihat nilai *R-square*, dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif.

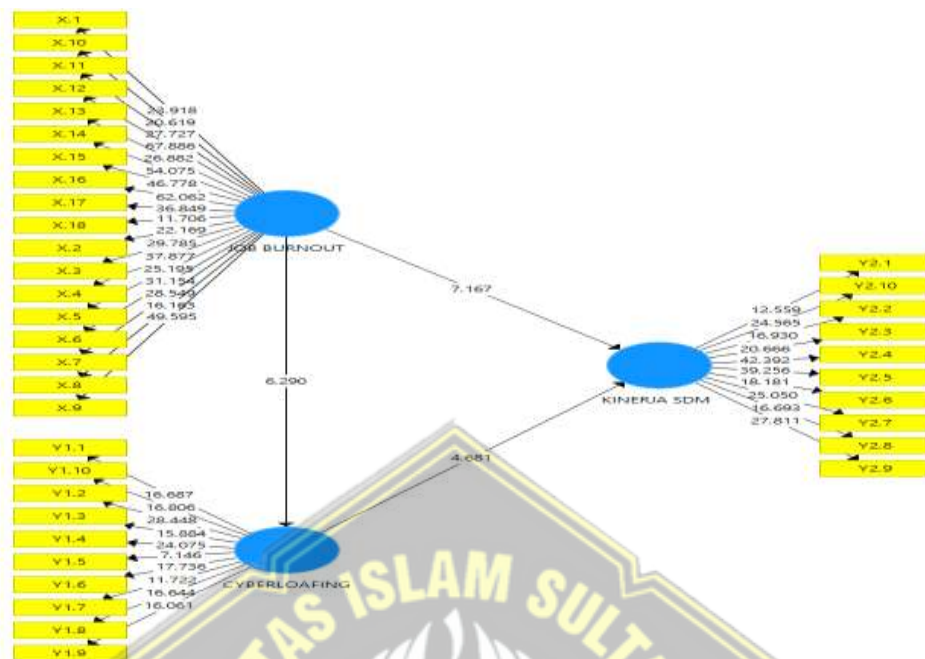


Gambar 4.2 Model Calculate Algoritm

Sumber: Smart PLS 2023

Pada Gambar 4.2 menunjukkan hasil penelitian melalui *calculate algoritm* dengan menunjukkan hasil nilai jalur koefisien pengaruh variabel. *Calculate algoritm*

merupakan tahap awal untuk mengetahui nilai path coefficient antara masing – masing variabel.



Gambar 4.3 Model Bootstrapping

Sumber: Smart PLS 2023

Pada Gambar 4.3 menunjukkan hasil penelitian melalui *Bootstrapping* yaitu untuk mengetahui tingkat nilai signifikansi dan membandingkan dengan nilai t table untuk menguji berpengaruh signifikan atau tidaknya variabel.

a. Coefficient of Determinan (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi endogen. Konstruk disebut nilai *R-square*.

Tabel 4.12 Nilai R^2

Variabel	<i>R Square</i>
Cyberloafing	0,379
Kinerja SDM	0,322

Sumber : Smart PLS, Data Olahan 2023

Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *Cyberloafing* yang dipengaruhi oleh *Job Burnout*, dan variabel

Kinerja SDM yang dipengaruhi oleh *Cyberloafing*. Berdasarkan hasil *R Square* pada tabel menunjukkan nilai *R Square* variabel *Cyberloafing* sebesar 0,379 yang artinya bahwa 37,9% variabel *Cyberloafing* dipengaruhi oleh *Job Burnout*. Hal tersebut berarti masih terdapat 62,1% variabel lain yang dapat mempengaruhi *Job Burnout*. Kemudian pada nilai *R Square* variabel Kinerja SDM sebesar 0,322 yang artinya bahwa 32,2% variabel Kinerja SDM dipengaruhi oleh *Job Burnout* dan *Cyberloafing*. Hal tersebut berarti bahwa masih terdapat 67,8% variabel lain yang dapat mempengaruhi *Job Burnout* dan *Cyberloafing*.

b. *Predictive Relevance (Q²)*

Nilai *Q square* atau *Q²* dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q square* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. Nilai *Q-square predictive relevance* dapat diukur dengan cara berikut ini :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{ Cyberloafing}) \times (1 - R^2 \text{ Kinerja SDM}) \\
 &= 1 - (1 - 0,379) \times (1 - 0,322) \\
 &= 1 - (0,621) \times (0,678) \\
 &= 0,578962
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai *Q Square* sebesar 0,578962. Dapat disimpulkan bahwa model *predictive relevance* yang baik.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hasil berhubungan positif atau negatif adalah dapat diketahui dengan melalui koefisien beta (β). Jika beta bertanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan negatif, sebaliknya jika beta bertanda plus (+) maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2018). Kemudian untuk signifikansi dapat diketahui

dengan melihat *t statistik* dan *p values*, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis diterima apabila *t statistik* > 1,64 dengan *p values* < 0,05. Dan hipotesis ditolak apabila *t statistik* < 1,64 dengan *p values* > 0,05.

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis

Konstruk	Sampel Asli	Sampel Mean	Standar Deviasi	T Statistik	P Value
Job Burnout -> Kinerja SDM	-0,699	-0,717	0,097	7,167	0,000
Cyberloafing -> Kinerja SDM	0,566	0,576	0,121	4,681	0,000
Job Burnout -> Cyberloafing	0,616	0,619	0,098	6,290	0,000

Sumber: Smart PLS, Data Olahan 2023

Hasil pengujian pada Tabel 4.13 menggunakan *bootstrapping* dari analisis Smart PLS sebagai berikut :

4.3.3.1 Pengujian Hipotesis 1 : Semakin tinggi *Job Burnout* maka Kinerja Sumber Daya Manusia semakin menurun

Pengaruh *Job Burnout* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,699 dengan nilai *t statistik* sebesar 7,167. Hasil tersebut berarti bahwa *Job Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana terdapat pengaruh negatif antara *Job Burnout* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 1 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Produksi Fiber Cement. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi karyawan mengalami *Job Burnout* maka semakin menurun Kinerja Sumber Daya Manusia yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan demikian berarti bahwa semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *Job Burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa karyawan yang mengalami *Job Burnout* termasuk pada indikator kelelahan fisik yaitu karyawan merasakan kelelahan fisik yang berat dan beban pekerjaan terlalu banyak. Kelelahan fisik berat yang dialami karyawan seperti mengerjakan pengolahan output hasil produksi yang menumpuk, terlebih lagi pada saat dilakukannya sistem stock kontrol produk, karyawan melakukan pekerjaan ganda. Karyawan juga mengalami kelelahan emosi seperti sulitnya berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan. Selain itu kurangnya pencapaian pribadi pada karyawan seperti beban pekerjaan yang dikerjakan terlalu banyak membuat karyawan tersebut frustrasi. Dengan demikian, karyawan yang mengalami *Job Burnout* dengan pekerjaannya akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan kelelahan saat menghadapi pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuannya. Dari hal tersebut maka kinerja sumber daya manusia akan menurun.

Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Uyun, (2022) yang menyatakan bahwa *Job Burnout* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Begitu dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsyada (2021) juga menemukan bahwa apabila seorang karyawan terkena *burnout* maka hal tersebut akan diikuti dengan adanya efesiensi kerja, keterampilan dan peningkatan kecemasan serta kebosanan. Seseorang tidak akan bisa beraktifitas dengan normal karena secara fisik sudah menurun dan secara psikologis sudah terganggu. Hal tersebut akan memberikan dampak yang cukup serius terhadap kinerja karyawan. *Job burnout* akan membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4.3.3.2 Pengujian Hipotesis 2 : Semakin tinggi *Cyberloafing* maka Kinerja Sumber Daya Manusia semakin menurun

Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,566 dengan nilai *t statistik* sebesar 4,681. Hasil tersebut berarti bahwa *Cyberloafing* positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kedua dimana terdapat pengaruh negatif antara *Cyberloafing* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hal tersebut berarti hipotesis 2 ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa variabel *Cyberloafing* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Produksi Fiber Cement. Hal tersebut menunjukkan bahwa intensitas *Cyberloafing* menurun dan Kinerja Sumber Daya Manusia meningkat. Hasil tanggapan responden terhadap variabel *cyberloafing* menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden masih memiliki kecenderungan melakukan tindakan *cyberloafing* terkhusus *cyberloafing minor* (kecil). Indikasi tersebut mengartikan bahwa karyawan masih mengakses internet walaupun tidak sering disaat waktu kerja dan masih dalam tingkat kewajaran serta tidak mengganggu kinerja karyawan tersebut. *Cyberloafing* yang dilakukan karyawan masih pada tingkat sedang seperti membalas chatting online, mengecek email, membuka sosial media.

Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Gracia & Kusniawati, (2022) bahwa Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestary, (2022) bahwa *Cyberloafing* berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung.

4.3.3.3 Pengujian Hipotesis 3 : Semakin tinggi *Job Burnout* maka *Cyberloafing* semakin tinggi

Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Cyberloafing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,616 dengan nilai *t statistik* sebesar 6,290. Hasil tersebut berarti bahwa *Job Burnout* positif signifikan terhadap *Cyberloafing* yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana terdapat pengaruh positif antara *Job Burnout* terhadap *Cyberloafing*. Hal tersebut berarti hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Cyberloafing* pada PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Produksi Fiber Cement. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki sikap *burnout* terhadap pekerjaannya baik fisik dan emosi, karyawan akan melakukan perilaku kontraproduktif yang dinamakan *Cyberloafing*. Jadi semakin tinggi karyawan memiliki *Job Burnout* maka semakin tinggi pula karyawan melakukan perilaku *Cyberloafing*. Karyawan yang melakukan tindakan *Cyberloafing* akan menunda - nunda pekerjaannya bahkan lupa dengan pekerjaannya yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Dengan begitu kinerja akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Produksi Fiber Cement menunjukkan bahwa responden yang mengalami *Job Burnout* dan *Cyberloafing* pada penelitian ini adalah mayoritas berjenis kelamin laki – laki yaitu sebesar 98% dari jumlah seluruhnya, dengan usia 31 – 40 tahun yaitu sebesar 48% yang memiliki pendidikan terakhir SMA / Sederajat sebesar 90% dan memiliki masa kerja selama lebih dari 2 tahun dengan status yaitu sudah menikah yang sebesar 94%. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiani, (2020) bahwa *Job Burnout* berpengaruh positif terhadap *Cyberloafing* yang

akan berdampak pada kinerjanya. Begitu dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani & Suhana, (2022) yang menyatakan bahwa *Job Burnout* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing*.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job Burnout* mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia, hal tersebut menunjukkan bahwa *Job Burnout* berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia yang berarti bahwa apabila semakin tinggi *Job Burnout* maka semakin menurun Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Fiber Cement.
2. *Cyberloafing* mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia, hal tersebut menunjukkan bahwa *Cyberloafing* berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia yang berarti bahwa semakin rendah perilaku *Cyberloafing* maka semakin meningkat Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Fiber Cement.
3. *Job Burnout* berpengaruh terhadap *Cyberloafing*, hal tersebut berarti bahwa karyawan yang memiliki *Job Burnout* atau kelelahan kerja akan menjadi lelah dan menunda pekerjaan dengan melakukan tindakan *Cyberloafing* yang dapat menurunkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki perilaku *Job Burnout* maka memungkinkan bahwa karyawan menghindari tindakan *Cyberloafing* dan dapat meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Fiber Cement.

5.2 Implikasi Manajerial

Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Fiber Cement :

1. Berkaitan dengan *Job Burnout*, hal yang perlu diperbaiki adalah proporsi kerja pada karyawan. Semakin banyak pekerjaan yang diberikan akan mempercepat karyawan merasa lelah. Memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja. Memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dan hubungan antar karyawan juga harus dapat dipantau, jika terdapat konflik antar karyawan diharapkan pihak manajer dapat dengan cepat menanggulangnya. Hal tersebut perlu diperhatikan agar karyawan tidak cepat lelah.
2. Berkaitan dengan *Cyberloafing*, organisasi harus lebih memperhatikan kegiatan karyawan terutama pada dimensi aktivitas email atau bersosial media. Organisasi dapat memberikan peringatan serta arahan agar karyawan dapat menggunakan internet di jam kerja untuk mengakses internet yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal yang positif agar dapat menciptakan kreatifitas. Karyawan juga diharapkan untuk lebih memperhatikan penggunaan internet diluar pekerjaan di jam kerja agar dapat dikurangi, agar tetap tidak mengganggu kewajiban dikantor. Dan karyawan dapat mengelola untuk menggunakan internet untuk hal ke yang lebih positif untuk meningkatkan kreatifitasnya dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang baik dan inovatif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya untuk para karyawan pada PT. Nusantara Building Industries Kabupaten Demak Bagian Kantor Fiber Cement sedangkan masih banyak lagi instansi didaerah lainnya sehingga hasilnya belum dapat digeneralisaikan serta diharapkan dapat dikembangkan variabel – variabel lain dengan tetap mempertimbangkan variabel yang ada pada penelitian ini karena secara teori variabel *Job Burnout* dan variabel mediasi *Cyberloafing* merupakan beberapa faktor yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan yang baik dan efisien.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Karena masih adanya keterbatasan dalam penelitian ini maka untuk mengatasi agenda dari penelitian mendatang diharapkan untuk diperlukan adanya perbaikan, seperti penelitian mendatang hendaknya mengarah ke penelitian yang lebih luas pada objek penelitiannya, menggunakan metode wawancara terbuka untuk lebih luas dalam menggali jawaban responden agar mendapatkan hasil yang lebih umum terkait faktor – faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan, serta dapat menggunakan variabel lainya dari *Cyberloafing* dan Kinerja Sumber Daya Manusia untuk melihat *Job Burnout* dari sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 1–19.
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 493.
- Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 56.
- Desnirita, D., & Puriatna Sari, A. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah Dki Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13.
- Dinas, S. P., Dan, P., Demak, P. K., & Karina, N. (2022). Melalui Intrinsik Religious Motivation Dan Peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia Dan Self Enhancement Pada Dinas Pertanian.
- Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021). Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai SDN Di Kelurahan Kembangkuning, Cepogo, Boyolali Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 194–203.
- Gracia, B. A., & Kusniawati, N. (2022). Cyberloafing Behaviour On Employee Performance at PT. Telkomsel Serang Branch. *Adpebi International Conference on Management, Education, Social Science, Economics and Technology (AICMEST)*, 1(2), 1–10.
- Hardiani, W. A. A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 7(1).
- Khustina, H., & Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6), 1–18.
- Lestary, A. (2022). YUME : Journal of Management Hubungan Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 253–262.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika*, 12(1), 64–72.
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305.
- Stiyawan, D., & M.Si, D. K. (2022). Pengaruh Perilaku Cyberloafing Dan Kontrol Diri Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo. 69.
- Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing Pns Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 1–15.
- Uyun, Q. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Burnout Melalui Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

- Wiastuti, R. D., Prawira, O., & Yulianti, D. (2022). The Influence of Hotel Employee Job Stress towards Cyberloafing. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 67–78.
- Wijaya, I. M. A. P., & Wibawa, I. M. A. (2020). Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 597.

