

**PENGARUH ATASAN YANG KASAR, KELELAHAN EMOSIONAL DAN  
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *CYBERLOAFING*  
*BEHAVIOR* DALAM PENGUJIAN MODERASI  
(Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman)**

**TESIS**



**Oleh:**

**ANGGIA SYLFEN VANIA**  
**2010018212009**

**MAGISTER SAINS MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
PADANG  
2022**

PENGARUH ATASAN YANG KASAR, KELELAHAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *CYBERLOAFING BEHAVIOR* DALAM PENGUJIAN MODERASI

(Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman)

Oleh:

ANGGIA SYLFEN VANIA  
NPM.2010018212009

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji

Pada tanggal, 01 Agustus 2023

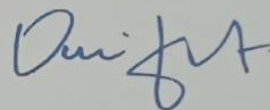
Menyetujui:

Pembina I,

Pembina II,

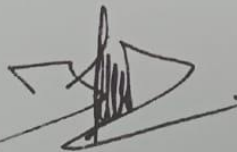


Dr. Zaitul, S.E., M.BA., Ak., CA



Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E, M.Si, Ak.,CA

Ketua Program Studi



Beni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D

PENGARUH ATASAN YANG KASAR, KELELAHAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *CYBERLOAFING BEHAVIOR* DALAM PENGUJIAN MODERASI

(Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman)

Oleh:

ANGGIA SYLFEN VANIA  
NPM.2010018212009

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji

Pada Tanggal, 01 Agustus 2023

Tim Penguji

Ketua

Dr. Zaitul, S.E., M.BA., Ak., CA

Sekretaris

Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E, M.Si, Ak.,CA

Anggota

Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D

Anggota

Dr. Erni Febriana Harahap, S.E., M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu pernyataan untuk memperoleh gelar Megister Sains Manajemen pada tanggal 01 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bung Hatta



Dekan

Dr. Erni Febriana Harahap, S.E., M.Si

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ANGGIA SYLFEN VANIA  
NPM : 2010018212009  
Program Studi : MAGISTER SAINS MANAJEMEN

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

**“PENGARUH ATASAN YANG KASAR, KELELAHAN EMOSIONAL  
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *CYBERLOAFING*  
*BEHAVIOR* DALAM PENGUJIAN MODERASI “**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Bung Hatta Padang. Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari teks yang telah di publikasikan sebelumnya dan atau pernah di pakai untuk mendapat gelar Megister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan di atas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang di kenakan.

Padang 01 Agustus 2023

Nama  
NPM

**PENGARUH ATASAN YANG KASAR, KELELAHAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *CYBERLOAFING BEHAVIOR* DALAM PENGUJIAN MODERASI**

**(Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman)**

Anggia Syilfen Vania  
Program Magister Sains Universitas Bung Hatta Padang  
[gighsyilfen@gmail.com](mailto:gighsyilfen@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan membuktikan dan menganalisis pengaruh kelelahan emosional sebagai mediasi antara atasan yang kasar dengan *cyberloafing behavior* melalui komitmen organisasional sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner baik secara langsung atau pun melalui bantuan google form. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diolah melalui program Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan Abusive supervision tidak berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Kelelahan emosional dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Pada pengujian dapat dibuktikan kelelahan emosional mampu memediasi hubungan antara atasan yang kasar dengan *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman, selain itu juga ditemukan Kelelahan emosional tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.

Kata Kunci: *Cyberloafing Behavior*, Atasan yang Kasar, Kelelahan Emosional, & Komitmen Organisasional

**PENGARUH ATASAN YANG KASAR, KELELAHAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP CYBERLOAFING BEHAVIOR DALAM PENGUJIAN MODERASI**

**(Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman)**

Anggia Syilfen Vania  
Program Magister Sains Universitas Bung Hatta Padang  
[gigih sylfen@gmail.com](mailto:gigih sylfen@gmail.com)

Abstract

*This research aims to prove and analyze the influence of emotional exhaustion as a mediation between abusive superiors and cyberloafing behavior through organizational commitment as a moderating variable. This research was carried out on employees of the Pariaman City Public Works Office. The data collection process was carried out by distributing questionnaires either directly or through the help of Google Form. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) which is processed through the Smart PLS 4.0 program. Based on the results of hypothesis testing, it was found that abusive supervision did not have a significant effect on cyberloafing behavior in Pariaman City Public Works Office employees. Emotional fatigue and organizational commitment have a positive effect on cyberloafing behavior in employees of the Pariaman City Public Works Office. In testing, it was proven that emotional exhaustion was able to mediate the relationship between rude superiors and cyberloafing behavior in employees of the Pariaman City Public Works Office. Apart from that, it was also found that emotional fatigue did not moderate the relationship between organizational commitment and cyberloafing in Pariaman City Public Works Office employees.*

*Keywords: Cyberloafing Behavior, Rude Boss, Emotional Exhaustion, & Organizational Commitment*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Atasan yang kasar , kelelahan emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Cyberloafing Behavior dalam pengujian Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman)”.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA., Ak. CA selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Dwi Fitri Puspa, S.E, M.Si, Ak., CA selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
2. Bapak Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D, dan Dr. Erni Febrina Hararap, S.E., M.Si selaku penguji dalam sidang thesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sepenuhnya tesis ini.
3. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.

4. Ibunda Mailita Silvana dan Ayahanda Efendi Bachtiar yang telah senantiasa berdoa untuk keberhasilan anak-anaknya serta bekerja tanpa lelah untuk memberikan kehidupan dan pendidikan yang layak untuk anak-anaknya.
5. Suami Rizki Ananda Pratama dan buah hati tercinta Xadjiwa flovania Nadhirizki, yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini, serta Kakak dan Adik penulis yang sangat penulis sayangi.
6. Rekan-rekan seperjuangan M2 angkatan 31 prodi Magister sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.
7. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, 01 Agustus 2023

Penulis,

Anggia Sylfen Vania



## DAFTAR ISI

### DAFTAR ISI

### DAFTAR TABEL

### DAFTAR GAMBAR

#### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka .....	11
2.1.1 <i>Cyberloafing Behavior</i> .....	11
2.1.1.1 Definisi <i>Cyberloafing Behavior</i> .....	11
2.1.1.2 Bentuk-Bentuk <i>Cyberloafing Behavior</i> .....	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing Behavior</i> .....	13
2.1.2 Kelelahan Emosional .....	15
2.1.2.1 Definisi Kelelahan Emosional .....	15
2.1.2.2 Pengukuran Kelelahan Emosional .....	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Emosional .....	18
2.1.3 Komitmen Organisasional .....	21
2.1.3.1 Definisi Komitmen Organisasional .....	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional .....	24
2.1.4 Atasan yang Kasar ( <i>Abusive Supervision</i> ) .....	26
2.1.4.1 Definisi Atasan yang Kasar .....	26

2.5.1.2	Bentuk Bentuk Perilaku Atasan yang Kasar	27
2.2	Pengembangan Hipotesis .....	29
2.2.1	Pengaruh Atasan yang Kasar Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	29
2.2.2	Pengaruh Atasan yang Kasar Terhadap Kelelahan Emosional.....	30
2.2.3	Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	31
2.2.4	Kelelahan Emotional Memoderasi Hubungan Antara Atasan yang Kasar dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	32
2.2.5	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	33
2.2.5	Kelelahan Emotional Memoderasi Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	34
2.3	Kerangka Konseptual.....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	37
3.2	Objek, Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
3.2.1	Objek Penelitian .....	37
3.2.2	Populasi.....	37
3.2.3	Sampel .....	37
3.3	Metode Pengambilan Sampel.....	38
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	38
3.5.1	Variabel Endogen ( <i>Cyberloafing Behavior</i> ) .....	39
3.5.2	Variabel Mediasi (Kelelahan Emosional) .....	40
3.5.3	Variabel Moderasi (Komitmen Organisasional) .....	39
3.5.4	Variabel Eksogen (Atasan yang Kasar .....	41

3.6	Skala Pengukuran .....	42
3.7	Metode Analisis Data .....	42
3.7.1	<i>Measurement Model Assessments</i> .....	43
3.7.1.1	<i>Convergent Validity</i> .....	43
3.7.1.2	<i>Discriminant Validity</i> .....	43
3.7.2	Analisis Deskriptif .....	44
3.7.3	Analisis R <sup>2</sup> dan Q <sup>2</sup> .....	46
3.7.4	<i>Structural Model Assessment (SMA)</i> .....	47
3.7.5	Efek Mediasi .....	47

#### **BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Analisis Data .....	48
4.1.1	Demografis Responden.....	48
4.2	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> .....	51
4.2.1	<i>Measurement Model Assessments</i> .....	51
4.2.1.1	<i>Cyberloafing Behavior</i> .....	52
4.2.1.2	Atasan yang Kasar.....	52
4.2.1.3	Kelelahan Emosional.....	54
4.2.1.4	Komitmen Organisasional .....	55
4.3	Analisis Deskriptif.....	58
4.3.1	Deskriptif Cyberloafing Behavior .....	58
4.3.2	Deskriptif Atasan yang Kasar .....	59
4.3.3	Deskriptif Variabel Komitmen Organissional .....	60
4.3.4	Deskriptif Variabel Kelelahan Emosional .....	62
4.4	Konsistensi Model Pengukuran.....	63
4.4.1	Discriminant Validity .....	63
4.4.2	Analisis Cross Loading .....	64
4.4.3	Hasil Analisis R-square .....	68
4.4.4	Hasil Analisis Q-square .....	69
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis .....	70

4.6	Pengujian Efek Mediasi .....	72
4.7	Pembahasan.....	74
4.7.1	Pengaruh Atasan yang Kasar Terhadap Cyberloafing Behavior .....	74
4.7.2	Pengaruh Atasan yang Kasar Terhadap Kelelahan-Emosional.....	76
4.7.3	Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Cyberloafing Behavior.....	78
4.7.4	Kelelahan Emosional Memediasi Hubungan Antara Atasan yang Kasar dengan Perilaku Cyberloafing .....	79
4.7.5	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Cyberloafing Behavior .....	81
4.7.6	Kelelahan Emosional Memoderasi Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan Cyberloafing Behavior .....	83

## **BAB V PENUTUP**

5.1	Kesimpulan .....	85
5.2	Implikasi .....	87
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	87
5.4	Saran .....	88

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra Survei <i>Cyberloafing Behavior</i> Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman November 2022..	4
Tabel 3.1	Kriteria Target Capaian Responden (TCR).....	45
Tabel 3.2	Kriteria <i>R-square</i> .....	46
Tabel 3.3	Kriteria <i>Q-square</i> .....	46
Tabel 3.4	Tipe Pengujian Mediasi .....	47
Tabel 4.1	Respond Rate Hasil Penyebaran Kuesioner .....	48
Tabel 4.2	Demografis Responden .....	50
Tabel 4.3	Hasil Pengujian MMA <i>Cyberloafing Behavior</i> .....	52
Tabel 4.4	Hasil Pengujian MMA Atasan yang Kasar Tahap I .....	53
Tabel 4.5	Hasil Pengujian MMA Atasan yang Kasar Tahap II .....	54
Tabel 4.6	Hasil Pengujian MMA Kelelahan Emosional .....	55
Tabel 4.7	Hasil Pengujian MMA Komitmen Organisasi Tahap I.....	56
Tabel 4.8	Hasil Pengujian MM Komitmen Organisasi Tahap II .....	57
Tabel 4.9	Hasil Deskriptif Variabel <i>Cyberloafing Behavior</i> .....	58
Tabel 4.10	Hasil Deskriptif Variabel Atasan yang Kasar .....	59
Tabel 4.11	Hasil Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4.12	Hasil Deskriptif Variabel Kelelahan Emosional .....	62
Tabel 4.13	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity Fornell Larcker Criterion</i> .....	63
Tabel 4.14	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity Fornell Larcker Criterion</i> Perbaikan I .....	64
Tabel 4.15	Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i> .....	65
Tabel 4.16	Hasil Analisis <i>R-square</i> .....	68
Tabel 4.17	Hasil Analisis <i>Q-square</i> .....	69
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Hipotesis .....	70
Tabel 4.19	Hasil Pengujian <i>Indirect Effect</i> .....	72
Tabel 4.20	Tipe Pengujian Mediasi .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Tingkat Keterlambatan Penyelesaian Tugas Pegawai ....	3
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1	Kerangka Pengukuran Awal.....	66
Gambar 4.2	Kerangka Pengukuran Perbaikan.....	67

# **BAB 1**

## **PEDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Teknologi merupakan hal yang sangat penting untuk membantu manusia dalam bekerja, teknologi dinilai memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan termasuk organisasi. Penggunaan fasilitas internet menjadi bagian penting dalam pemanfaatan teknologi, hal tersebut dapat terlihat dari fasilitas fisik yang disediakan pada sejumlah perkantoran, dipastikan mereka memiliki komputer (PC) yang dilengkapi oleh internet. Disamping itu individu yang bekerja juga dipastikan memiliki perangkat teknologi yang dapat menjadi alat yang membantu mereka dalam bekerja hingga bagian penting yang dapat menurunkan tensi tekanan dalam bekerja. Perangkat yang dimaksud berkaitan dengan menggunakan android, IOS hingga jenis telepon pintar lainnya di dalam bekerja.

Rutinitas yang padat, sering menciptakan perasaan jenuh dan bosan dalam bekerja, tak jarang kebosanan tersebut muncul dimasa sangat sibuk, sehingga banyak karyawan menyempatkan waktu untuk sedikit menciptakan rileksasi dengan melakukan berbagai aktifitas lain disamping melaksanakan tanggung jawabnya. Kebiasaan tersebut pada umumnya dilaksanakan tidak dalam tempo waktu yang lama tapi dilakukan dengan cepat. Rutinitas yang dimaksud berkaitan dengan pemanfaatan teknologi berbasis internet untuk menghilangkan sedikit tekanan dan kejenuhan dalam bekerja. Perilaku tersebut disebut dengan *cyberloafing*.

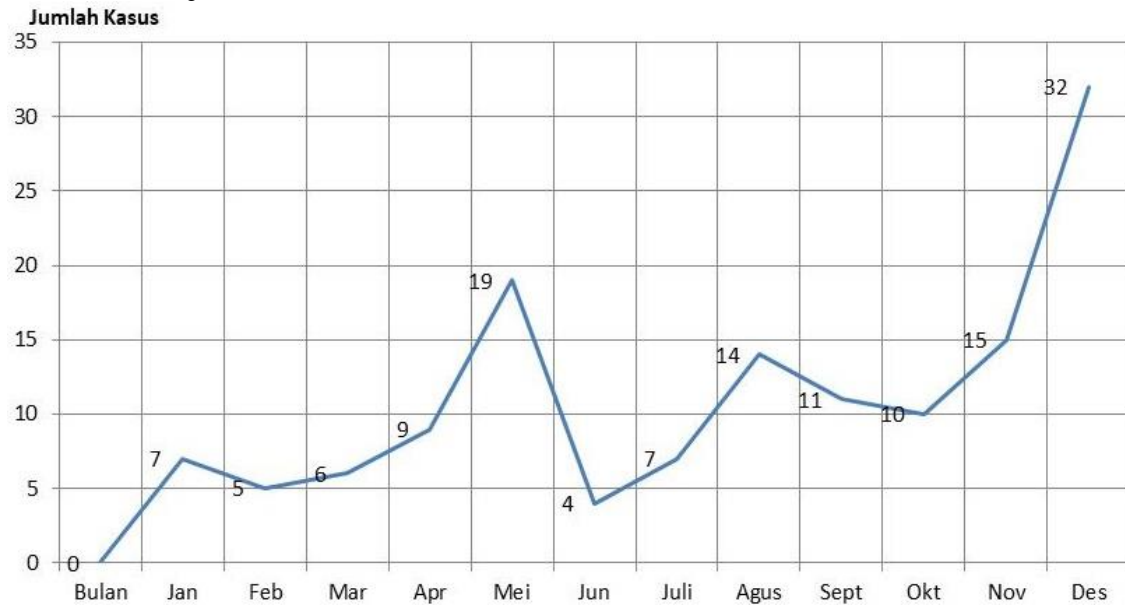
*Cyberloafing* didefinisikan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sengaja melalui penggunaan akses internet milik perusahaan untuk hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Prilaku *cyberloafing* merupakan salah bentuk perilaku menyimpang dalam bekerja karena melanggar etika dan norma-norma organisasi serta dapat menciptakan kerugian bagi organisasi atau anggota organisasi lainnya. Walaupun dinyatakan sebagai perilaku menyimpang dalam bekerja perilaku *cyberloafing* tetap saja banyak dilakukan oleh banyak individu dalam bekerja.

Perilaku *cyberloafing* memang dapat saja secara sadar dan tidak sadar dalam lingkungan organisasi, dimana sebagian besar pegawai tentu akan menilai fasilitas yang dimiliki kantor merupakan fasilitas yang juga dapat mereka nikmati untuk keperluan diluar pekerjaan, disamping itu karyawan dipastikan akan terlibat langsung dengan pemanfaatan layanan jaringan internet sehingga perilaku *cyberloafing* tentu tidak akan dapat dihindari dalam bekerja.

Menurut Lim et al., (2021) perilaku *cyberloafing* akan menciptakan berbagai dampak negatif seperti terjadi peningkatan biaya operasional penggunaan kuota internet perusahaan, terbuangnya waktu dalam bekerja, hingga terjadinya kerugian instansi akibat penundaan penyelesaian sejumlah proyek. Prilaku *cyberloafing* merupakan salah hal yang sangat sering terjadi di dalam dunia kerja baik yang dilakukan secara sadar atau pun tidak. Perilaku *cyberloafing* diyakini juga terjadi di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Hal tersebut terlihat dari sejumlah indikasi yang terlihat pada Grafik di bawah ini:



**Grafik 1.1**  
**Tingkat Keterlambatan Penyelesaian Tugas Pegawai**  
**Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman Periode Januari 2021 – Desember 2021**



Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman (2021)

Berdasarkan Grafik 1.1 terlihat dari hasil evaluasi bagian personalia Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman diketahui terjadi kecenderungan keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dari sejumlah pegawai dalam lingkungan dinas, dimana kecenderungan keterlambatan tertinggi terjadi di bulan Mei dan Desember. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja diduga disebabkan oleh adanya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja sehingga tidak menciptakan efektifitas dalam penggunaan waktu. Jika kondisi tersebut terus biarkan akan mempengaruhi kinerja pegawai dan instansi sehingga penting bagi peneliti mencari solusi untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* dalam bekerja.

Selain itu untuk memperkuat dugaan terjadinya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja khususnya di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman maka

dilakukan pra survei kepada 30 orang karyawan. Proses pemilihan responden dilakukan secara acak seperti terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei *Cyberloafing Behavior* Pada Karyawan**  
**Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman November 2022**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		N
		Fi	%	Fi	%	
1	Saya selalu menggunakan internet di dalam lingkungan untuk membantu pekerjaan	25	83.33	5	16.67	30
2	Saya selalu menggunakan internet di tempat kerja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	24	80.00	6	20.00	30
3	Saya tidak jarang menghabiskan waktu ditempat kerja untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan	21	70.00	9	30.00	30

*Sumber: Pra Survei (2022)*

Sesuai dengan hasil pra survei terlihat 83.33% responden mengakui selalu menggunakan fasilitas internet kantor untuk membantu penyelesaian pekerjaan. Hasil pra survei juga menemukan 80% responden selalu menggunakan fasilitas internet kantor untuk hal lain diluar pekerjaan, selain itu 70% responden tidak jarang menghabiskan waktu sebelum jam pulang menggunakan fasilitas dan internet kantor untuk berbagai hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan perilaku *cyberloafing* relatif tinggi di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Oleh sebab itu penting bagi peneliti untuk mencari solusi agar perilaku tersebut dapat dikurangi sehingga efektifitas dan efisiensi dalam bekerja bagi karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman dapat diwujudkan.

Monica dan Maharani (2020) mengungkapkan *cyberloafing* dapat muncul karena adanya sejumlah faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), atasan yang kasar dan komitmen organisasi. Masing-masing variabel dapat mendorong meningkat atau melemahnya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja oleh sebab itu pengelolaan terhadap variabel tersebut menjadi hal yang sangat penting dilaksanakan.

Menurut Choi et al., (2018) kelelahan emosional merupakan gangguan psikologis yang muncul akibat rasa jenuh dan bosan akibat jam kerja yang panjang, beban dan risiko pekerjaan yang tinggi. Kelelahan emosional akan menciptakan sikap pesimistis untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Ketika seorang pegawai merasakan kelelahan emosional merupakan akan menciptakan solusi yang instan untuk memperbaiki kondisi, salah satunya memanfaatkan fasilitas yang dimiliki kantor untuk melakukan komunikasi melalui jaringan internet dengan keluarga atau teman terdekat. Tindakan tersebut biasanya dilakukan pada saat jam kerja bekerja berlangsung (Luthans, 2017).

Hasil penelitian Lim et al., (2021) menemukan bahwa kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* dalam bekerja. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Monica dan Maharani (2020) menemukan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional yang dirasakan pegawai akan meningkatkan kecenderungan terjadi *cyberloafing*. Hasil penelitian lainnya yang mendukung juga diperoleh oleh Chaudhry et al., (2021) menemukan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional yang tinggi akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* dalam bekerja.

Selain itu terjadinya kelelahan emosional munculnya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja juga disebabkan oleh perilaku atasan yang kasar, sehingga pegawai menjadi lebih leluasa dalam melakukan perilaku *cyberloafing*. Menurut Robbin dan Judge (2016) mengungkapkan perilaku atasan yang kasar adalah aktivitas atau kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh seorang profesional untuk membantu individu dalam menciptakan efektifitas dalam bekerja. Tindakan supervisi dalam bekerja biasanya dilakukan oleh atasan. Tindakan tersebut dilakukan melalui pengamatan terhadap aktifitas pekerjaan yang telah dilakukan bawahan, jika bawahan mengalami masalah dalam bekerja maka pimpinan akan memberikan saran dan solusi sehingga tugas dan tanggung jawab yang dilakukan bawahan dapat selesai dengan baik.

Hasil penelitian Lim et al., (2021) menemukan perilaku atasan yang kasar akan mengurangi kecenderungan dari karyawan untuk melakukan tindakan *cyberloafing* dalam bekerja. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Agarwal dan Avey (2020) menemukan bahwa perilaku atasan yang kasar akan mengurangi kecenderungan terjadinya perilaku *cyberloafing* di dalam organisasi. Selanjutnya hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Chaudhry et al., (2021) yang menemukan perilaku atasan yang kasar dapat berupa perilaku hingga ucapan kasar kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan dalam sebuah organisasi.

*Cyberloafing* merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang dalam bekerja (*deviant behavior*) oleh sebab itu tindakan tersebut harus dikurangi dalam bekerja. Menurut James et al., (2015) menyatakan melalui komitmen organisasional

yang kuat dalam diri setiap karyawan akan dapat mengurangi *cyberloading behavior* dalam bekerja. Komitmen organisasional menunjukkan perilaku untuk selalu setia kepada organisasi. Kesetiaan tersebut diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku positif dalam bekerja.

Komitmen organisasi akan menciptakan kesadaran dalam diri karyawan untuk tidak melakukan perilaku yang dapat merugikan perusahaan, pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Lim et al., (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing behavior*, selain itu melalui komitmen organisasional yang kuat dalam diri karyawan akan mengurangi kelelahan emosional sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya *cyberloafing behavior*. Selanjutnya hasil penelitian Chaudhry et al., (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing behavior*. Selanjutnya hasil penelitian Monica dan Maharani (2020) menemukan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing behavior*.

Berdasarkan uraian fenomena dan sejumlah hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk melakukan replikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Lim et al., (2021), dimana variabel dan model analisis yang digunakan seluruhnya sama dengan peneliti sebelumnya faktor yang membedakan antara penelitian saat ini dengan terdahulu hanyalah tempat dan waktu penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang berjudul: **Pengaruh Atasan yang Kasar, Kelelahan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap *Cyberloafing Behavior***

**Dalam Pengujian Moderasi (Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman).**

**1.2 Perumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah maka diajukan beberapa permasalahan yang akan dibuktikan yaitu:

1. Apakah atasan yang kasar berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman ?
2. Apakah atasan yang kasar berpengaruh terhadap kelelahan emosional karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman ?
3. Apakah kelelahan emosional berpengaruh terhadap *cyberloafing behavior* karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman ?
4. Apakah kelelahan emosional memediasi hubungan antara atasan yang kasar dengan perilaku *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman ?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman ?
6. Apakah komitmen organisasional memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dengan perilaku *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman ?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan uraian rumusan masalah maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh atasan yang kasar terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh atasan yang kasar terhadap kelelahan emosional karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman ?
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kelelahan emosional terhadap *cyberloafing behavior* karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.
4. Membuktikan dan menganalisis kelelahan emosional dalam memediasi hubungan antara atasan yang kasar dengan *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.
5. Membuktikan dan menganalisis komitmen organisasional berpengaruh terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman ?
6. Membuktikan dan menganalisis komitmen organisasional dalam memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dengan *cyberloafing behavior* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

## 1. Praktisi

- a) Hasil penelitian ini dapat memperkuat konsep yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya dalam membahas konsep perilaku kerja kontraproduktif atau devian behavior.
- b) Dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat dipergunakan untuk menjadikan solusi dalam mengambil kebijakan manajemen untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif khususnya *cyberloafing behavior* dalam bekerja.

## 2. Teoritis

- a) Dapat menambah wawasan dan pemahaman pihak pihak yang membaca tentang sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja.
- b) Peneliti dimasa mendatang hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan replikasi atau modifikasi bagi perkembangan penelitian yang sama dimasa mendatang