

PENGARUH WORKPLACE OSTRACISM, WORKPLACE LONELINESS MELALUI CYBERLOAFING TERHADAP EMPLOYEES' PERFORMANCE PADA DIGITAL AGENCY

Calvina Izumi

International Business Management, Universitas Ciputra
E-mail: calvinaizumi01@student.ciputra.ac.id

Abstract: *The role of internet in digital marketing agency industry can bring positive and negative impacts. The tighter digital competition keeps on encouraging digital agency to create creative idea and interesting innovation in order to be able to compete digital agency. In high pressure, without being realized internet becomes the gap that is used unlimitedly by company employees, cyberloafing. This research is done to examine the influence of Workplace Ostracism, Workplace Loneliness on Employees' Performance through Cyberloafing at startup Digital Agency. This research respondent is from all population of PT XXX that is startup that applies hybrid work system and use internet dominantly. The variables that are used in this research are Workplace Ostracism, Workplace Loneliness as independent variables, Employees' Performance as dependent variable, and Cyberloafing as mediation variable. The method that is used in this research is analysis method in the form of Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software. Sampling method is done with saturated sampling through questionnaire distributions to 53 employees of PT XXX. Based on the analysis that is done, it is obtained the result that Workplace Ostracism, Workplace Loneliness, and Cyberloafing influence significant on Employees' Performance, Cyberloafing cannot support mediation influence both Workplace Ostracism and Workplace Loneliness on Employees' Performance of PT XXX employees.*

Keyword: *Workplace Ostracism, Workplace Loneliness, Cyberloafing, Employees' performance*

Abstrak: Peran internet dalam industri *digital marketing agency* dapat membawa dampak positif dan negatif. Persaingan digital yang makin ketat terus mendorong *digital agency* untuk menciptakan ide kreatif dan inovasi menarik agar dapat bersaing. Dalam tingginya tekanan, tanpa disadari internet menjadi celah yang digunakan semena-mena oleh karyawan perusahaan, *cyberloafing*. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *Workplace Ostracism*, *Workplace Loneliness* terhadap *Employees' Performance* melalui *Cyberloafing* pada *startup Digital Agency*. Responden penelitian ini berasal dari seluruh populasi PT XXX yang merupakan startup yang menerapkan sistem kerja *hybrid* dan dominan menggunakan internet. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Workplace Ostracism*, *Workplace Loneliness* sebagai variabel independen, *Employees' Performance* variabel dependen, dan *Cyberloafing* sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis berupa *Partial Least Square (PLS)* dengan *software SmartPLS*. Metode pengambilan sample dilakukan dengan sampling jenuh melalui pembagian kuesioner kepada 53 karyawan PT XXX. Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa *Workplace Ostracism*, *Workplace Loneliness*, dan *Cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap *Employees' Performance*, *Cyberloafing* tidak dapat mendukung mediasi pengaruh baik *Workplace Ostracism* dan *Workplace Loneliness* terhadap *Employees' Performance* pada karyawan PT XXX.

Kata kunci: *Workplace Ostracism, Workplace Loneliness, Cyberloafing, Employees' performance*

PENDAHULUAN

Internet merupakan salah satu investasi yang paling menguntungkan dan *sustainable* dalam sejarah. Saat ini, penggunaan internet sendiri terus mengalami peningkatan. Salah satu penyebabnya adalah faktor digitalisasi seperti *hybrid working system* oleh (Srisathan & Naruetharadhol, 2022). Indonesia sendiri menjadi negara keempat dengan pengguna internet terbanyak setelah China, India, dan juga Amerika Serikat. Menurut (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 2022) juga, tingkat penetrasi internet di Indonesia mencapai 77,02% dari total populasi dengan penggunaan tertinggi terletak pada usia 13 – 18 tahun lalu 19 – 34 tahun (generasi millennial dan z).

Menanggapi fenomena tersebut, baik perusahaan yang berskala mikro hingga korporat ikut serta dalam menyediakan fasilitas internet sebagai media untuk membantu produktivitas para pekerjanya (Sudarsono et al., 2020). Namun sungguh disayangkan, justru fasilitas ini digunakan sebagai celah dalam menikmati internet secara gratis *cyberloafing* (Sarfraz et al., 2023). Lebih buruk lagi, berdasarkan kepada (Blanchard & Henle, 2008) *cyberloafing* juga meningkatkan risiko produktivitas organisasi dan menawarkan kerugian besar selama proses berlangsung.

Lebih lanjut, kerugian tersebut juga menyebabkan penurunan dalam kinerja dan semangat dalam bekerja (Zhong et al., 2022). Dikhawatirkan dalam jangka waktu yang lebih panjang, *cyberloafing* dapat mengancam kinerja pegawai, *employees' performance* karena kebergantungan dan turunnya produktivitas. Salah satu penyebab yang menyebabkan terjadinya *cyberloafing* adalah beban kerja yang berat dan juga perilaku pengucilan (*ostracism*) ataupun karena kebutuhan sosialnya tidak tercukupi (*loneliness*). Dengan demikian, *cyberloafing* menjadi media pelarian bagi karyawan yang kesepian secara psikis (Indriartiningtias et al., 2019).

Penulis sendiri telah menemukan banyaknya penelitian mengenai *cyberloafing* dari 2002 hingga 2022. Akan tetapi, penulis masih kesulitan mencari inti sumber penyebab terjadinya *cyberloafing* dan apakah hal tersebut merugikan bagi perusahaan atau justru merupakan media pelarian dari lingkungan kerja yang buruk. Seperti yang dikatakan oleh (Zhong et al., 2022), *cyberloafing* dapat dipercaya memberikan kontribusi kepada kinerja pegawai atau *employees' performance* tergantung dari sudut pandang perusahaan itu sendiri.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

(*Affective Event Theory*)

AET pertama kali dicetuskan pada tahun 1996 dalam studi literatur “*Research in Organizational Behavior*” oleh (Weiss & Cropanzano, 1996) yang menyatakan bahwa perilaku dalam bekerja dipengaruhi oleh *mood* dan *emotion* dari pekerja itu sendiri. AET sendiri digunakan untuk mengukur respon emosi yang kemudian berdampak pada dua faktor yakni *job satisfaction* dan *job performance*. Menurut (Hu et al., 2021), AET sendiri memicu adanya pemupukan emosi negatif atas perilaku negatif dari eksternal maupun internal individu yang kemudian berdampak pada stress saat bekerja. Penulis merasa bahwa teori AET dapat membantu memberikan sudut pandang baru mengenai suasana di lingkungan kerja yang rentan terhadap fenomena *cyberloafing*.

Workplace Ostracism

Pada dasarnya, menurut (Koay, 2018) perilaku *ostracism* dalam lingkungan kerja merupakan kondisi dimana seseorang merasa dikucilkan oleh sesama rekan kerja atau kelompok di lingkungan tersebut. Perilaku *ostracism* sendiri sulit untuk diukur karena sangat bergantung kepada subjektivitas dan kejujuran dari responden. Meskipun demikian, mayoritas penelitian menggunakan 10 *item scale* yang dikembangkan oleh (Ferris et al., 2008) yang didasari oleh 5 kriteria sebagai bentuk respon seseorang saat mengalami perilaku *workplace ostracism*. Kelima kriteria tersebut diantaranya adalah *basic needs*, *well-being*, *attitudes*, *performance*, dan *withdrawal*.

Workplace Ostracism sendiri sudah lama menjadi perhatian peneliti lantaran berbagai dampak yang dihasilkan. Salah satunya adalah terbentuknya fenomena *cyberloafing* dimana seorang pekerja menjadi enggan untuk berinteraksi dan merasa rendah diri sehingga menjadikan internet sebagai media pelarian seperti dikutip dalam (Jiang et al., 2021). Menurut (Cizreliogullari et al., 2019), perilaku yang termasuk *aggression* ini juga berdampak kepada rendahnya *self esteem* dan *sense of belonging* terhadap seorang karyawan yang membawa pengaruh pada kinerja karyawan (*employees' performance*). Maka dari itu, penelitian ini menyimpulkan dua hipotesis yakni,

H1 : Workplace Ostracism memiliki pengaruh terhadap *employees' performance*.

H3 : Workplace Ostracism memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*.

Workplace Loneliness

Studi tentang kesepian telah menjadi salah satu yang sulit terutama dalam organisasi karena masih dianggap sebagai sesuatu yang tabu (Wright & Silard, 2021). Dalam penelitian (Ozcelik & Barsade, 2018), pemahaman tentang kesepian terkait pekerjaan terjadi karena ada tarikan dari konten sosial dan saling peduli sehingga akan menyebabkan kekurangan kebutuhan sosial dan mendorong hasil emosional dan perilaku negatif. Pengukuran *workplace loneliness* menggunakan sistem *self report* berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh (Dan et al., 1980) dengan pendekatan menggunakan *Beck Depression Inventory* dan *Costello-Comrey Anxiety*.

Beberapa penelitian juga telah mendukung adanya dampak yang disebabkan oleh *workplace loneliness*. Meskipun sering diabaikan, keadaan sakit psikologis dalam jangka panjang akan menjadi pemicu stres pada emosi karyawan sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja itu sendiri dan menyebabkan perilaku *cyberloafing* dan penurunan pada kinerja pegawai, *employees' performance* (Anand & Mishra, 2021). Maka dari itu, penelitian ini mengusulkan dua hipotesis yakni,

H2 : Workplace Loneliness memiliki pengaruh terhadap *employees' performance*.

H4 : Workplace Loneliness memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*.

Cyberloafing

Cyberloafing pertama kali dicetuskan dalam jurnal (Lim, 2002) dikenal juga dengan *cyberslacking*, merupakan bentuk modern dari perilaku kontraproduktif yang merupakan cara paling umum karyawan membuang waktu di tempat kerja. Menurut (Pindek et al., 2018), karyawan diperkirakan menghabiskan waktu hingga 2 jam per hari untuk melakukan *cyberloafing* selama waktu kerja, kerugian hingga USD 85 miliar per tahun. Hingga saat ini, topik *cyberloafing* masih menjadi pr besar bagi peneliti akan dualitas efek yang ditimbulkan. Disamping kerugiannya, (Wu et al., 2020) berpendapat *cyberloafing* merupakan *short escape* sebelum kembali ke pekerjaannya.

Cyberloafing sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai meskipun banyak peneliti yang masih berargumen mengani dampak positif atau negatif. Namun demikian, (Aladwan et al. 2021), juga menyatakan bahwa salah satu alasan terjadinya *cyberloafing* adalah faktor eksternal yang berdampak pada level kinerja personal. Dalam hal tersebut *cyberloafing* dianggap sebagai relaksasi sesaat untuk meningkatkan performa dalam bekerja. Maka dari itu, *cyberloafing* mengambil peran sebagai mediasi terhadap faktor eksternal *workplace ostracism* dan *workplace loneliness* dengan hipotesis yakni,

H5 : Cyberloafing memiliki pengaruh terhadap *employees' performance*.

H6 : Cyberloafing memediasi pengaruh *workplace ostracism* dan *employees' performance*.

H7 : Cyberloafing memediasi pengaruh *workplace loneliness* dan *employees' performance*.

Employees' performance

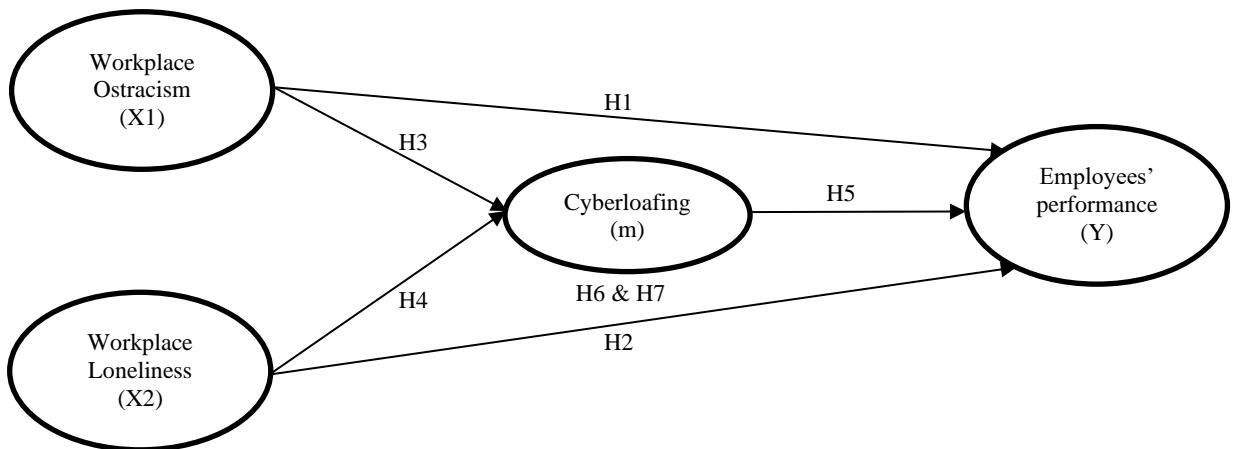
Pada penelitian kali ini, *employees' performance* berperan sebagai parameter yang dapat mengukur ukuran kinerja seorang dalam level individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Gravina et al., 2021). Pada dasarnya, *employees' performance* merupakan kemampuan seseorang dalam menangani seluruh aktivitas dan juga memberikan kontribusi kepada *value* perusahaan pada tiga level yakni, level organisasi, level manajemen, dan level personal (Eliyana et al., 2019). Pengukuran *employees' performance* didasari oleh 4 hal yakni kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja PNS.

Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama ditulis pada tahun 2016 ini ditulis oleh Santoso, Najib, dan Munandar. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel laten terhadap minat beli konsumen terhadap *food private label*. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang ditulis adalah variabel *price consciousness* yang salah satu variabel laten. Penelitian yang kedua ditulis oleh Lee, Cheng, dan Shih pada tahun 2017. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki kaitan antara atribut produk, keterlibatan produk, promosi dari mulut ke mulut, dan niat membeli terhadap pembelian peralatan medis secara *online* di pasar Taiwan dan Cina. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang ditulis yaitu variabel kualitas produk yang termasuk dalam atribut produk. Penelitian ketiga ditulis oleh Hatta, Rachbini, dan Parenrengi pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh inovasi

produk, kualitas produk, promosi, dan harga pada keputusan pembelian. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang ditulis yaitu variabel inovasi produk dan kualitas produk yang diteliti. Penelitian keempat ditulis oleh Koesherawati, Hidayat, dan Alfisyahr pada tahun 2019. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan tentang keterkaitan antara *fashion lifestyle* dengan *purchase intention*. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang ditulis yaitu variabel *price consciousness* dan *status consumption* yang termasuk dalam *fashion lifestyle*. Penelitian yang kelima ditulis oleh Cahyani, Wilopo, dan Alfisyahr pada tahun 2019. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah mengetahui bagaimana seseorang mampu mengekspresikan atau menunjukkan jati diri serta tingkat sosial, dan keinovatifan seseorang dalam dunia fashion yang menjadi motivasi melakukan pembelian secara spontan atau *hedonic consumption*. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang ditulis yaitu variabel *price consciousness* dan *status consumption* yang diteliti.

Kerangka Konseptual



METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan salah satu metode (*Structural Equation Modeling*) SEM, yaitu dengan menggunakan analisis *Smart Partial Least Square 3.0*

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT. XXX yang berjumlah 50 orang baik secara *online* maupun *offline* yang mendapatkan akses internet dan komputer sebagai penunjang pekerjaannya. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode pendekatan sampling jenuh atau sensus yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel, dikarenakan jumlah sampel yang kurang dari 100 responden. Sampel yang digunakan dari keseluruhan populasi yang berjumlah 50 orang dari pekerja baik secara *online* maupun *offline* pada PT. XXX.

Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu *Workplace Ostracism* (X1), *Workplace Loneliness* (X2), satu variabel *intervening* yaitu *Cyberloafing* (M) dan Variabel tetap yaitu *Employees' performance* (Y). demikian definisi operasional setiap variabel akan ditampilkan dengan lebih jelas pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Item Operasional	Sumber
<i>Workplace Ostracism</i> (X1)	Pengucilan yang terjadi di tempat kerja merupakan kondisi dimana seorang pekerja merasa sendiri dan tidak mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerjanya Hu (dalam Ferris et al., 2008)	<ol style="list-style-type: none"> <i>Others ignored you at work.</i> <i>Others left the area when you entered.</i> <i>You involuntarily sat alone in a crowded lunchroom at work.</i> <i>Others refused to talk to you at work.</i> <i>You had to be the one to start a conversation in order to be social at work</i> 	<ol style="list-style-type: none"> Orang-orang mengabaikan saya saat bekerja Orang-orang meninggalkan ruangan saat anda masuk Saya sering duduk sendiri saat jam makan siang di kantor Orang-orang enggan berbicara dengan saya di tempat kerja Saya harus memulai percakapan terlebih dahulu agar dapat bersosialisasi dengan rekan kerja 	(Ferris et al., 2008; Hu et al., 2021)
<i>Workplace Loneliness</i> (X2)	Kesepian di tempat kerja didefinisikan sebagai "evaluasi afektif subyektif karyawan, dan perasaan, apakah kebutuhan afiliasi mereka dipenuhi oleh orang-orang yang bekerja dengan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja" (Ozcelik & Barsade, 2018)	<p><i>Depression</i></p> <p><i>Low Self Esteem</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> Tidak ada seorang pun yang dapat saya <i>jadikan teman</i> dalam organisasi ini. Saya enggan bercerita mengenai minat dan ide saya pada rekan kerja Saya merasa tersisihkan dalam organisasi ini <ol style="list-style-type: none"> Saya mendapat hubungan yang palsu dalam tempat saya bekerja Tidak ada orang yang mengenal saya dengan baik di organisasi ini. Orang-orang dalam organisasi ini ada di sekitar saya namun tidak mendukung saya 	(Ozcelik & Barsade, 2018)
<i>Cyberloafing</i> (X3)	Perilaku kontraproduktif yang menggunakan fasilitas internet di lingkungan kerja guna memenuhi kebutuhan sosial pekerja tersebut (Hu et al., 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <i>Browse entertainment-related websites.</i> <i>Browse general news sites.</i> <i>Browse non-job-related websites.</i> <i>Download non-work-related information.</i> <i>Shop online for personal goods.</i> <i>Browse adult-oriented (sexually explicit) websites.</i> <i>Check non-work-related e-mail.</i> 	<ol style="list-style-type: none"> Saya sering menggunakan internet untuk mencari situs/laman terkait hiburan Saya sering menggunakan internet untuk mencari situs/laman terkait berita Saya sering menggunakan internet untuk mencari situs/laman yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan saya Saya sering 	(Lim, 2002; Wu et al., 2020)

			<p>menggunakan internet untuk mengunduh hal-hal yang tidak terkait pekerjaan</p> <p>5. Saya suka belanja barang-barang secara <i>online</i></p> <p>6. Saya sering menggunakan internet untuk mencari situs dewasa/17+</p> <p>7. Saya sering menggunakan internet untuk hal yang tidak terkait pekerjaan saya</p>	
<i>Employees' performance (Y)</i>	Kinerja pegawai menurut (Atatsi et al., 2019) adalah kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan kerja, memenuhi harapan di samping memenuhi target pekerjaan	<p>Kualitas</p> <p>Kuantitas</p> <p>Waktu</p> <p>Biaya</p>	<p>1. Saya mampu menuntaskan tugas sesuai standar kualitas yang ditentukan instansi</p> <p>2. sep</p> <p>3. Saya menuntaskan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh instansi</p> <p>4. Saya mampu bekerja lembur jika instansi membutuhkannya</p> <p>5. Saya selalu tepat waktu di tempat kerja</p> <p>6. Saya memanfaatkan jam istirahat / makan dengan baik</p> <p>7. Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa adanya tambahan biaya dari anggaran yang sudah ditetapkan</p> <p>8. Saya dapat menggunakan anggaran yang diberikan secara efisien dengan meminimalisir kesalahan di tempat kerja</p>	Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja PNS

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan untuk penelitian ini merupakan data primer dengan proses pengambilan data yang dilakukan langsung dari lapangan melalui *google form*. Pembagian dilakukan dengan bentuk dari kuesioner yang merupakan salah satu metode dalam mengumpulkan data primer. Pengukuran dari setiap indikator dilakukan dengan skala *likert 5* poin dengan ukuran (1) sangat tidak setuju, hingga (5) sangat setuju.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan Teknik *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis dalam menghitung data primer menggunakan *software smartPLS*. Menurut (Purwanto et al., 2021), Analisis dengan *SmartPLS* berfungsi dalam menguji keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya dengan sampel yang

berjumlah sedikit. Model pengukuran menggunakan PLS dibagi menjadi dua yakni *outer model* dan *inner model*.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *outer loading* > 0,7 dan *Average Variance Extracted* > 0,5 untuk validitas konvergen. Berdasarkan hasil pengolahan data, terdapat 4 indikator yang tidak memenuhi syarat yakni CL5, CL6, EP2, dan EP5 yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7 maka indikator dihapus karena dinyatakan tidak valid. Nilai validitas diskriminan menunjukkan bahwa kedua konsep berbeda memiliki perbedaan yang memadai dengan nilai *cross loading* > 0,7. Terlampir pada tabel 1 nilai AVE variabel > 0,5

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diukur dengan menggunakan *composite reliability*, (Sekaran & Bougie, 2016) menyatakan alat ukur dinyatakan variabel apabila nilai *composite reliability* > 0,7. Berdasarkan hasil tabel 2, nilai *composite reliability* dalam setiap variabel sudah menunjukkan nilai > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Inner Model

Pengujian model struktural atau *inner model* perlu dilakukan terlebih dahulu untuk melihat hubungan antara variabel laten. Pengujian ini menjelaskan apakah variabel independen (X) berpengaruh kepada variabel dependen (Y) secara signifikan. Pada pengujian ini didapat bahwa *workplace ostracism*, *workplace loneliness*, dan *cyberloafing* masing-masing memiliki pengaruh signifikan pada *employees' performance*. *Workplace ostracism* dan *workplace loneliness* tidak memiliki pengaruh signifikan pada *cyberloafing*. *Cyberloafing* tidak memiliki peran mediasi terhadap pengaruh *workplace ostracism* dan *workplace loneliness* pada *employees' performance*.

Uji R Square

Uji *R square* berguna untuk menghasilkan nilai yang mampu mewakili proposisi variasi dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu penelitian. Berdasarkan tabel 3 Variabel *workplace ostracism*, *workplace loneliness*, dapat menjelaskan *cyberloafing* sebesar 10,7% (hubungan lemah) sedangkan variabel *workplace ostracism*, *workplace loneliness*, dan variabel mediasi *cyberloafing* mampu menjelaskan *employees' performance* sebesar 31,3% (hubungan moderat).

Uji F Square

Uji *F square* dilakukan untuk menjelaskan apakah terjadi perubahan pada nilai r^2 apabila konstruk eksogen yang mempengaruhi konstruk endogen dihilangkan. Berdasarkan penelitian, nilai *F Square* dari pengaruh *workplace loneliness* dan *workplace ostracism* pada *cyberloafing* dapat diabaikan karena nilai $f^2 < 0,02$. Pengaruh *workplace loneliness* dan *workplace ostracism* terhadap *employees' performance* dianggap besar karena nilai $f^2 > 0,35$ (0,465 ; 0,419). Terakhir, pengaruh *cyberloafing* terhadap *employees' performance* dianggap sedang karena nilai $f^2 = 0,135$.

Uji Efek Mediasi

Perhitungan efek mediasi didasari oleh (Zhao et al., 2010) yang membagi efek mediasi menjadi lima kelompok. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa kedua hipotesis ditolak dan tidak adanya efek mediasi atau **no effect** pada kedua variabel *independent* tersebut

Pembahasan

Pada hasil penelitian terhadap 53 responden dari PT. XXX didapati bahwa variabel *workplace ostracism*, *workplace loneliness* dan *cyberloafing* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employees' performance* seara langsung. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan berdasarkan *affective event theory* yang menyatakan penumpukan emosi negatif dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam level personal (JURNAL). Meskipun demikian, pengaruh mediasi dari *cyberloafing* tidak signifikan dimana tidak terjadi pengaruh sama sekali *no effect* terhadap hubungan *workplace ostracism*, *workplace loneliness* terhadap *employees' performance*. Hal ini diasumsikan karena adanya variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *cyberloafing*.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan informasi tambahan mengenai perilaku para pekerja dalam lingkungan *startup* yang menggunakan peran internet secara dominan. Hasil penelitian diperuntukkan bagi pimpinan perusahaan agar memiliki pengertian lebih mendalam mengenai kondisi kerja serta respon yang diterapkan oleh pekerja itu sendiri. Fakta bahwa isu *workplace ostracism* dan *workplace loneliness* yang masih dianggap tabu menjadi p.r. besar bagi perusahaan agar dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik sehingga berdampak pada kinerja pegawai ke arah yang lebih positif. Permasalahan selanjutnya adalah cara menanggulangi stres yang menjadi penyebab dan respon dari buruknya lingkungan kerja. Secara tidak langsung, *cyberloafing* memang menjadi *coping mechanism* bagi pekerja sehingga bagi pemimpin perusahaan penting untuk mengenali pekerja bukan dari hasil namun juga dari proses.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan maka dapat disimpulkan bahwa *workplace ostracism*, *workplace loneliness* dan *cyberloafing* memiliki pengaruh signifikan secara langsung kepada *employees' performance*. Meskipun demikian, *cyberloafing* tidak memiliki efek mediasi pada pengaruh *workplace ostracism* dan *workplace loneliness* terhadap *employees' performance*. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lain yang lebih mempengaruhi *cyberloafing* dibandingkan faktor sosial dan afeksi dari pekerja. Namun, bukan berarti kedua variabel independent tersebut tidak penting lantaran sering kali perusahaan justru luput dalam mengawasi kedua faktor tersebut padahal memberikan pengaruh pada *employees' performance*.

Saran dan Keterbatasan

Saran bagi PT. XXX dalam menyikapi perilaku *cyberloafing* terlebih lagi pada lingkungan *hybrid working system* berfokus kepada bagaimana merespons gejala perilaku *loneliness* dan *ostracism* yang berdampak pada kinerja pegawai. Meskipun berdasarkan hasil survei, gejala tersebut masih terbilang rendah namun bukan berarti peristiwa *cyberloafing* tidak terjadi. Maka dari itu, peneliti mengusulkan mengganti aktivitas *loafing* menjadi sesuatu yang bisa dilihat (*visible loafing*) dibandingkan melakukan secara diam-diam dengan fasilitas internet kantor.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah mengevaluasi kembali model dan analisis yang digunakan karena adanya beberapa hubungan variabel yang tidak signifikan. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan pendekatan analisis dengan variabel yang berbeda. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode pengumpulan data yang lain untuk meminimalisir kebiasaan data. Pengambilan sampel yang lebih besar atau mengumpulkan data yang lebih akurat juga dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang hubungan antara variabel-variabel yang terlibat.

Keterbatasan

Penelitian yang telah disusun sesuai dengan prosedur yang ada ini memiliki keterbatasan meliputi penyebaran kuesioner yang kurang optimal lantaran dilakukan secara *online* melalui *google form*. Sehubungan dengan perbedaan lokasi antara peneliti dan objek penelitian dan juga beberapa karyawan yang bekerja secara daring. Melalui kuesioner *online* ini peneliti tidak dapat menyupervisi secara langsung proses pengisian kuesioner dengan maksimal sehingga, responden tidak dapat bertanya lebih lanjut apabila ada poin yang tidak dimengerti.

REFERENSI

- Aladwan, M. A., Muala, I. Al, & Salleh, H. S. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11, 1013–1022. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
- Anand, P., & Mishra, S. K. (2021). Linking core self-evaluation and emotional exhaustion with workplace loneliness: does high LMX make the consequence worse? *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2124–2149. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1570308>
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2022). Profil Internet Indonesia 2022. In *Apji.or.Od* (Issue June). apji.or.id
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employees' performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Cizreliogullari, M. N., Altun, O., & Barut, P. (2019). The Effect of Emotional Exhaustion on Workplace Ostracism and Job Insecurity in North Cyprus Hotel Industry 1. *Business and Economics Research Journal*, 10(5), 1167–1178.
- Dan, R., Leticia.a, P., & Carolyn.e, C. (1980). The revised UCLA Loneliness Scale: concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(3), 472–480.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employees' performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348.
- Gravina, N., Nastasi, J., & Austin, J. (2021). Assessment of Employees' performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, 41(2), 124–149. <https://doi.org/10.1080/01608061.2020.1869136>
- Hu, Y., Chen, Y., & Ye, M. (2021). Eager to belong: Social cyberloafing as a coping response to workplace ostracism. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01690-y>
- Indriartiningtias, R., Subagyo, & Hartono, B. (2019). Creativity of small firms in creative industry: Initial evidence from Indonesia. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1847979019849135>
- Jiang, H., Jiang, X., Sun, P., & Li, X. (2021). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior. *Management Decision*, 59(2), 358–371. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2019-0848>
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated–mediation model. *Internet Research*, 28(4), 1122–1141. <https://doi.org/10.1108/IntR-07-2017-0268>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Sarfraz, M., Khawaja, K. F., & Um-e-Farwah. (2023). Is the internet a double-edged sword for organizations? An empirical study on cyberloafing. *Information Technology and Management*. <https://doi.org/10.1007/s10799-022-00385-5>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. john wiley & sons.
- Srisathan, W. A., & Naruetharadhol, P. (2022). A COVID-19 disruption: The great acceleration of digitally planned and transformed behaviors in Thailand. *Technology in Society*, 68, 101912. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101912>
- Sudarsono, H., Nugrohowati, R. N. I., & Tumewang, Y. K. (2020). The Effect of Covid-19 Pandemic on the Adoption of Internet Banking in Indonesia: Islamic Bank and Conventional Bank. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 789–800. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.789>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). AffectiveEventsTheory_WeissCropanzano.pdf. In *Organizational Behavior* (Vol. 18, pp. 1–74).
- Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060–1081. <https://doi.org/10.1177/0018726720906013>
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>
- Zhong, J., Chen, Y., Yan, J., & Luo, J. (2022). The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, 126(July 2021), 106982. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106982>

LAMPIRAN

Table 2. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Cyberloafing (m)</i>	0,633
<i>Employees' performance (y)</i>	0,644
<i>Workplace Loneliness (x)</i>	0,802
<i>Workplace Ostracism (x)</i>	0,708

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

Table 3. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Cyberloafing (m)</i>	0,896
<i>Employees' performance (y)</i>	0,915
<i>Workplace Loneliness (x)</i>	0,960
<i>Workplace Ostracism (x)</i>	0,923

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

Table 4. Nilai R Square

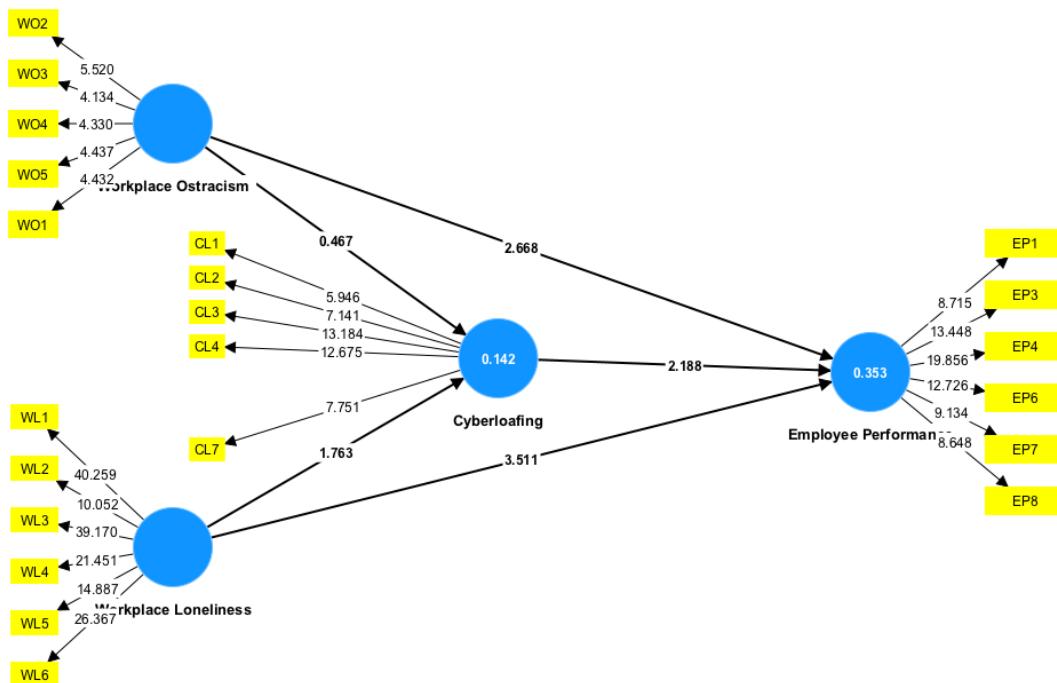
R Square		
	R-square	R-square adjusted
<i>Cyberloafing</i>	0.142	0.107
<i>Employees' performance</i>	0.353	0.313

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

Table 5. Total Effect

Total Effect					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Cyberloafing -> Employees'</i>	0.319	0.31	0.154	2.068	0.041

performance						
Workplace Loneliness -> Cyberloafing	0.473	0.421	0.299		1.582	0.117
Workplace Loneliness -> Employees' performance	-0.873	-0.795	0.28		3.313	0.001
Workplace Ostracism -> Cyberloafing	-0.124	-0.062	0.425		0.672	0.672
Workplace Ostracism -> Employees' performance	0.898	0.823	0.362		2.501	0.014
Workplace Loneliness -> Cyberloafing -> Employees' performance	0.151	0.116	0.105		1.436	0.154
Workplace Ostracism -> Cyberloafing -> Employees' performance	-0.039	-0.008	0.103		0.384	0.702



Gambar 2 Uji Inner Model