



Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan)

Ryan Kenas¹, Onan Marakali Siregar²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 20 Mei 2025
Revised: 27 Mei 2025
Accepted: 01 Juni 2025

Abstrak

*PT Bank Sumut merupakan salah satu bank terbesar di Sumatera Utara dengan jaringan kantor yang luas. Sebagai lembaga keuangan, PT Bank Sumut dituntut mampu bersaing dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu unsur yang berpengaruh terhadap keberhasilan upaya bank dalam meningkatkan pelayanan yang berkualitas adalah adanya manajemen sumber daya manusia yang baik yang dapat diukur melalui kinerja, yang juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Pengaruh antara komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan di PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi sebanyak 40 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden secara langsung di kantor PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis liner berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien regresi = 2,480, signifikansi = 0,18). Sementara itu, perilaku *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien regresi = 1,702, signifikansi = 0,097). Meskipun demikian, baik komitmen organisasi maupun *cyberloafing* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menjelaskan sebesar 24,5% variasi dalam kinerja.*

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Perilaku Cyberloafing, Kinerja Karyawan*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Kenas, R., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.B), 182-192. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10645>.

PENDAHULUAN

Sektor perbankan merupakan jantung dari setiap perekonomian modern. Sebagai lembaga keuangan yang paling terintegrasi dalam sistem ekonomi, perbankan berperan sebagai intermediasi keuangan yang efisien. Bank menghimpun dana dari masyarakat melalui berbagai produk simpanan, perbankan kemudian menyalurkan dana tersebut dalam bentuk kredit kepada pelaku ekonomi yang membutuhkan, seperti pengusaha, konsumen, dan pemerintah. Peran sentral perbankan ini tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menstabilkan sistem keuangan dan mendukung pembangunan berkelanjutan.

Di Indonesia, PT Bank Sumut sebagai salah satu bank pembangunan daerah memiliki peran yang sangat strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara. Bank Sumut sebagai institusi keuangan yang dimiliki oleh pemerintah daerah memiliki komitmen yang kuat untuk mendukung pembangunan ekonomi daerah. Melalui berbagai program dan produk perbankan yang inovatif, Bank Sumut berperan aktif dalam membiayai proyek-proyek infrastruktur, UMKM, dan sektor-sektor produktif lainnya di Sumatera Utara. Selain itu, Bank Sumut juga berperan penting dalam meningkatkan inklusi keuangan dengan memberikan akses layanan perbankan kepada masyarakat yang belum *banked* dan *underbanked*. Namun, di balik peran vital ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan institusi perbankan.

Sumber Daya Manusia, khususnya karyawan, merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi, termasuk Bank Sumut. Karyawan adalah penggerak utama dalam menjalankan operasional, melayani nasabah, dan mencapai tujuan perusahaan. Kualitas, kinerja, dan komitmen karyawan memiliki dampak langsung terhadap produktivitas, efisiensi, dan pada akhirnya, profitabilitas bank. Pentingnya sumber daya manusia tercermin dalam kinerja keuangan Bank Sumut, sebagaimana terlihat dalam data pertumbuhan laba bersih berikut.

Tabel 1. Pertumbuhan Laba Bersih Bank Sumut Periode 2019-2023

Tahun	Lab Bersih	Pertumbuhan YoY	Rasio (%)
2019	Rp 544.755.424.114	42.112.472.276	8,38%
2020	Rp 514.627.258.282	-30.128.165.832	-6,60%
2021	Rp 613.502.000.000	98.874.741.718	19,18%
2022	Rp 700.718.000.000	87.216.000.000	14,21%
2023	Rp 740.075.000.000	39.357.000.000	5,61%

Sumber: Annual Report Bank Sumut (2024)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan tren pertumbuhan yang positif sejak 2021, meskipun sempat mengalami penurunan di tahun 2020 akibat pandemi COVID-19. Pertumbuhan laba bersih ini memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan Bank Sumut. Peningkatan laba sebesar 19,18% pada tahun 2021 dan 14,21% pada tahun 2022 mencerminkan produktivitas dan efisiensi kerja yang meningkat, yang hanya dapat dicapai melalui kinerja karyawan yang optimal.

Menurut Sianturi & Siregar (2023), kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan, berdasarkan target yang telah ditentukan perusahaan. Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Koopmans *et al* (Damayanti, 2022) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Tugas

Mengacu pada kemampuan seorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

2. Kinerja Kontekstual

Mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis dimana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang

menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

3. Perilaku Kerja kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Kinerja karyawan yang baik terlihat dari berbagai aspek, seperti peningkatan jumlah nasabah, peningkatan volume transaksi, efisiensi operasional, dan inovasi produk perbankan. Pertumbuhan laba yang signifikan pada tahun 2021 dan 2022 merupakan hasil dari upaya karyawan dalam meningkatkan penyaluran kredit yang berkualitas, menarik lebih banyak dana pihak ketiga, dan mengoptimalkan pendapatan berbasis *fee*. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menggerakkan kinerja karyawan.

Menurut Luthans (Nainggolan & Siregar, 2023), menyatakan bahwa definisi komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk menjadi anggota suatu kelompok, kesediaan yang tinggi untuk berusaha bagi organisasi, keyakinan yang spesifik, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya. Meyer & Allen (Yusuf & Syarif, 2017), membagi tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan yang mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan dedikasi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih inovatif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Komitmen organisasi yang kuat juga mendorong karyawan untuk bertahan lebih lama di

perusahaan, mengurangi *turnover*, dan memungkinkan pengembangan keahlian yang lebih mendalam. Hal ini pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan pada akhirnya, kinerja keuangan bank yang lebih baik.

Tabel 2. Tingkat Penetrasi Internet Provinsi di Pulau Sumatera Periode Januari-Mei 2024

Provinsi	Penetrasi	Kontribusi (Nasional)	Kontribusi (Pulau)
Sumatera Utara	73,15%	5,08%	23,99%
Lampung	77,75%	3,27%	15,44%
Sumatera Selatan	74,62%	2,94%	13,91%
Riau	82,49%	2,47%	11,68%
Sumatera Barat	75,14%	1,95%	9,22%
Aceh	75,99%	1,88%	8,88%
Jambi	85,91%	1,43%	6,74%
Kepulauan Riau	81,09%	0,79%	3,72%
Bengkulu	82,67%	0,78%	3,68%
Kepulauan Bangka Belitung	84,83%	0,58%	2,73%

Sumber: Survei APJII (2024)

Namun, di era digital ini, Bank Sumut menghadapi tantangan baru dalam mengelola kinerja karyawannya. Tabel 2 menunjukkan tingginya tingkat penetrasi internet di Sumatera Utara yang mencapai 73,15%, dengan kontribusi 5,08% terhadap penetrasi nasional dan 23,99% terhadap penetrasi di Pulau Sumatera, membawa dampak ganda. Di satu sisi, ini memungkinkan akses yang lebih baik terhadap informasi dan peningkatan efisiensi kerja. Di sisi lain, hal ini juga meningkatkan risiko perilaku *cyberloafing* yang dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Askew (Muhtarom *et al*, 2021), perilaku *cyberloafing* adalah merupakan tindakan yang dilakukan seorang pegawai dalam penggunaan beragam jenis perangkat komputer seperti komputer atau laptop kantor, ponsel pintar, dan tablet yang digunakan pada waktu jam kerja dan atasan menganggap hal tersebut tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Perilaku *cyberloafing* dapat muncul pada saat bekerja karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ozler & Polat (2012), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu:

1. Faktor Individual

Atribut individual yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* antara lain adalah persepsi, sikap terhadap *cyberloafing*, penggunaan internet umum, personal traits, kebiasaan dan kecanduan internet, faktor demografi, niat untuk terlibat di *cyberloafing*, norma sosial, kode etik personal tentang penggunaan internet.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.

3. Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini. Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan pegawai) dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara

tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan dari instansi.

Fenomena *cyberloafing*, atau penggunaan internet untuk keperluan non- kerja selama jam kerja, merupakan isu yang perlu diperhatikan dalam konteks kinerja karyawan. Meskipun dampaknya terhadap produktivitas masih perlu diteliti lebih lanjut, *cyberloafing* berpotensi mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Dalam industri perbankan yang sangat bergantung pada kecepatan dan akurasi layanan, setiap menit yang terbuang akibat *cyberloafing* dapat berdampak signifikan pada kualitas layanan dan kepuasan nasabah.

Komitmen organisasi juga memiliki hubungan dengan perilaku *cyberloafing*. Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung lebih rentan terhadap perilaku *cyberloafing*. Mereka mungkin merasa kurang terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga lebih mudah tergoda untuk menggunakan waktu kerja dan sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam penggunaan waktu dan sumber daya perusahaan, termasuk penggunaan internet. Mereka lebih cenderung menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerja daripada untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Disrupsi teknologi, perubahan preferensi konsumen, dan masuknya pemain baru seperti *fintech* dan bank digital mengharuskan bank tradisional seperti Bank Sumut untuk terus meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Dalam konteks ini, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing*, menjadi krusial untuk mempertahankan daya saing dan relevansi Bank Sumut di masa depan. Bank Sumut sebagai bank pembangunan daerah memiliki tanggung jawab ganda: tidak hanya harus *profitable*, tetapi juga harus berkontribusi pada pembangunan ekonomi daerah. Kinerja karyawan yang optimal diperlukan untuk mencapai kedua tujuan ini secara bersamaan.

PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan, sebagai salah satu cabang utama, memiliki peran krusial dalam operasional perusahaan. Kinerja karyawan di cabang ini memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja PT Bank Sumut secara keseluruhan. Cabang ini tidak hanya mengelola portofolio kredit dan simpanan yang besar, tetapi juga menjadi barometer bagi implementasi kebijakan dan strategi perusahaan. Oleh karena itu, memahami dinamika komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* di cabang ini menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja Bank Sumut secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dan fenomena yang terjadi tersebut maka peneliti bertujuan untuk meneliti lebih lanjut agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan di PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik

analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian didominasi oleh jenis kelamin wanita sebanyak 57,5% dan berasal dari divisi operasional sebanyak 42,5%. Selanjutnya diketahui bahwa mayoritas responden berusia 26 – 33 tahun sebanyak 37,5% serta memiliki masa kerja 3 – 7 tahun sebanyak 52,5%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	40	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.782		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Perilaku *Cyberloafing* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	40	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.769		9	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	40	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.615		9	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 6 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 6. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel Komitmen Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing* melebihi > 0,10, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 7 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

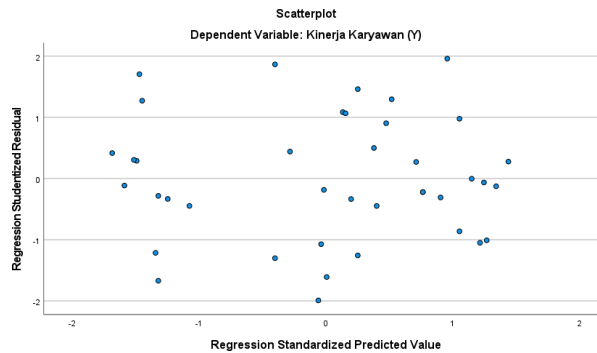
Tabel 7. Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Komitmen Organisasi	0.845	1.184
Perilaku Cyberloafing	0.845	1.184

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.080	5.035		4.386	.001
Komitmen Organisasi	.367	.148	.375	2.480	.018
Perilaku Cyberloafing	.132	.078	.258	1.702	.097

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 22,080 + 0,367X_1 + 0,132X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 22,080 dengan tanda positif menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari Komitmen Organisasi (X_1) dan Perilaku *Cyberloafing* (X_2), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 22,080.
2. Koefisien regresi Komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,367 yang berarti setiap kenaikan variabel X_1 sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,367. Nilai variabel Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif artinya semakin tinggi nilai variabel X_1 maka akan semakin tinggi nilai variabel Y .
3. Koefisien regresi untuk variabel Perilaku *Cyberloafing* (X_2) sebesar 0,132 yang berarti setiap kenaikan variabel X_2 setiap satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,132. Nilai variabel X_2 terhadap variabel Y bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X_2 maka semakin tinggi nilai variabel Y .

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 8, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji parsial antara variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 2,480 ($2,480 > 2,026$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,018 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01}

- ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan (Y).
- Uji parsial antara variabel perilaku *cyberloafing* (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung lebih kecil daripada ttabel yaitu sebesar 1,702 ($1,702 < 2,026$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,097 lebih besar dari taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa diterima H02 dan Ha2 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara perilaku *cyberloafing* (X2) terhadap terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan (Y).

Tabel 9. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.667	2	36.834	7.323	.002 ^b
	Residual	186.108	37	5.030		
	Total	259.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Perilaku Cyberloafing, Komitmen Organisasi						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai fhitung yang diperoleh sebesar $7,323 > 3,25$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni komitmen organisasi (X1) dan perilaku *cyberloafing* (X2) berpengaruh secara bersama – sama (simultan) dan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa Ha3 diterima.

Tabel 10. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.245	2.242
a. Predictors: (Constant), Perilaku Cyberloafing, Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 10, diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,533 dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara komitmen organisasi (X1) dan perilaku *cyberloafing* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53,3 % sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,245 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) dan perilaku *cyberloafing* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 24,5%, sedangkan sisanya 75,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Dalam perspektif pemasaran internal, komitmen ini sangat krusial karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menjadi "*brand ambassador*" internal yang kuat. Mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan kemampuan untuk menghadirkan layanan berkualitas kepada pelanggan. Tingkat komitmen ini sangat memengaruhi cara

karyawan menjalankan tugasnya. Karyawan yang komitmennya tinggi akan menunjukkan kinerja lebih baik karena merasa bahwa kontribusi mereka penting untuk kesuksesan perusahaan. Hal ini juga berujung pada pengalaman pelanggan yang lebih positif, karena karyawan yang puas cenderung memberikan pelayanan terbaik.

Cyberloafing merujuk pada penggunaan internet atau perangkat teknologi di tempat kerja untuk kegiatan non-kerja, seperti *browsing* media sosial, berbelanja *online*, atau menonton video. Perilaku ini sering dianggap sebagai distraksi negatif yang mengurangi produktivitas, terutama jika dilakukan secara berlebihan. Namun, dalam perspektif lain, ada argumen bahwa *cyberloafing* dapat menjadi "mekanisme pelepasan stres" bagi karyawan, terutama di lingkungan kerja yang menuntut. Dalam dosis kecil, aktivitas ini bisa membantu mengurangi kejenuhan dan meningkatkan kreativitas. Akan tetapi, jika perilaku ini tidak dikelola, *cyberloafing* dapat menyebabkan penurunan kinerja, hilangnya fokus terhadap tugas, dan bahkan menurunkan citra perusahaan di mata pelanggan.

Komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh yang saling tarik-menarik terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki pengendalian diri lebih baik, sehingga *cyberloafing* diminimalkan. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah lebih rentan melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian dari ketidakpuasan kerja. Dengan memadukan pendekatan ini, perusahaan dapat menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan produktivitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terbukti dari hasil thitung>ttabel bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Komitmen organisasi yang tercermin dari kesetiaan, kebanggaan, dan kemauan karyawan terhadap perusahaan, terbukti dapat meningkatkan kinerja. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi positif sebesar 2,480 dengan tingkat signifikansi 0,18, memperkuat bukti adanya hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara parsial.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan variabel perilaku *cyberloafing* (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan menggunakan internet pada saat tidak sibuk atau setelah menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa mengorbankan produktivitas mereka.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan perilaku *cyberloafing* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup erat dan dengan demikian komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing* dapat menjelaskan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi, yang tercermin dari kesetiaan, kebanggaan, dan kemauan karyawan terhadap PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan, dapat mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Di sisi lain, perilaku *cyberloafing*, meskipun

tidak memiliki pengaruh signifikan secara individual, tetap menjadi faktor yang perlu diperhatikan oleh PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan dalam konteks kinerja karyawan secara keseluruhan (Y) baik secara positif. Hal ini terbukti dari hasil thitung <tabel dan analisis regresi yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 1,702 dengan tingkat signifikansi 0,097. Hasil tersebut memperkuat bukti tidak adanya hubungan yang kuat antara perilaku *cyberloafing* dan kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan internet pada jam kerja untuk keperluan pribadi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si., Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., dan Bapak Nicholas Marpaung, S.AB., M.Si atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji, dan ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Damayanti, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung: Bandar Lampung
- Muhtarom, A., Suprpto, H., dan Sa'adah, F. (2021). Pengaruh *Locus Of Control, Organizational Commitment*, Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis*. Vol. 5(1), 115-125.
- Nainggolan, M. I., & Siregar, O. M. (2023). *The Influence of Work Ethic and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. BTN (Persero) Medan Branch Office*. *Current Advanced Research on Sharia Finance and Economic Worldwide (CASHFLOW)*. Vol. 3(1).
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts*. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*. Vol. 4(2), 1-15.
- Sianturi, F. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2).
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Yusuf, R. M., dan Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.