



Pengaruh *Transformational leadership* dan *Cyberloafing* terhadap *Employee Engagment* dengan *Organizational citizenship behavior* sebagai Variabel Mediasi Karyawan *Startup* di Jakarta

Muhamad Amar¹, Iwan Kresna Setiadi², Mahendro Sumardjo³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia

E-mail: m.amar@upnvj.ac.id

Article Info	Abstract
<p>Article History Received: 2023-08-12 Revised: 2023-09-15 Published: 2023-10-01</p> <p>Keywords: <i>Transformational Leadership;</i> <i>Cyberloafing;</i> <i>Employee Engagment;</i> <i>Organizational Citizenship Behavior;</i></p>	<p>This study aims to (1) identify and prove the influence of transformational leadership on the citizenship behavior of startup employee organizations in Jakarta; (2) To find out and prove the influence of Cyberloafing on the citizenship behavior of startup employee organizations in Jakarta; (3) To find out and prove the effect of organizational citizenship behavior on employee engagement among startup employees in Jakarta; (4) knowing and proving the influence of Transformational leadership on employee engagement among startup employees in Jakarta; (5) To find out and prove the effect of cyberloafing on employee engagement among startup employees in Jakarta. This study uses a sampling technique that is non-probability sampling. The results of tests that have been carried out and various research processes with the variables Transformational Leadership, Cyberloafing, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior, it is concluded that it is the same as the description that has been carried out in this study regarding Transformational Leadership. Organizational Citizenship Behavior variable and various tests have been carried out, it can be concluded that transformational leadership influences organizational citizenship behavior.</p>
Artikel Info	Abstrak
<p>Sejarah Artikel Diterima: 2023-08-12 Direvisi: 2023-09-15 Dipublikasi: 2023-10-01</p> <p>Kata kunci: <i>Transformational Leadership;</i> <i>Cyberloafing;</i> <i>Employee Engagment;</i> <i>Organizational Citizenship Behavior;</i></p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Transformational leadership terhadap organizational citizenship behavior karyawan startup di Jakarta; (2) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Cyberloafing berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior karyawan startup di Jakarta; (3) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap employee engagement karyawan startup di Jakarta; (4) ntuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Transformational leadership berpengaruh terhadap employee engagement karyawan startup di Jakarta; (5) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Cyberloafing berpengaruh terhadap employee engagement karyawan startup di Jakarta. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel yaitu non-probability sampling. Hasil uji yang telah dilakukan dan berbagai proses epenelitian dengan variabel Transformational leadership, Cyberloafing, Employee Engagment, dan Organizational citizenship behavior maka didapat kesimpulan seperti Penjabaran yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai variabel Transformational leadership terhadap organizational citizenship behavior dan telah dilakukan berbagai macam uji, maka didapat kesimpulan Transformational leadership berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior.</p>

I. PENDAHULUAN

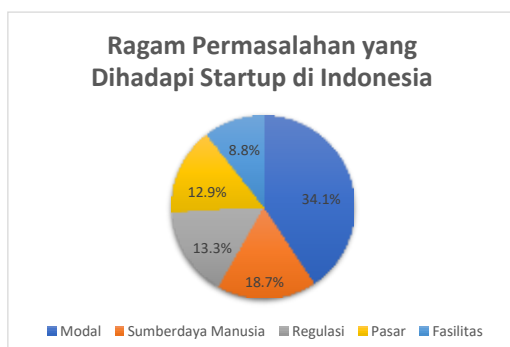
Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran dalam mendukung berbagai lini bisnis perusahaan dan mendorong setiap peran dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia saat ini telah menjadi kebutuhan penting dalam organisasi baik itu perusahaan besar maupun *startup* yang saat ini sedang berkembang. Manajemen sumber daya manusia terus perbaikan dan perubahan untuk agar perusahaan

dapat bertahan dari segala krisis yang ada. Dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang solid untuk menjawab segala tantangan yang ada.

Manajemen sumberdaya manusia yang solid sangat diperlukan perusahaan untuk bisa terus *survive* terlebih ditengah kondisi ketidakpastian seperti saat ini. Perusahaan dituntun untuk lebih menguatkan berbagai aspek dalam lini bisnisnya termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dikatakan berhasil apabila karyawan

diperusahaan memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif dari karyawan dalam perusahaan dapat diwujudkan dengan dukungan dari perusahaan untuk memberi *support* terhadap hal tersebut untuk meraih tercapainya keunggulan kompetitif dari karyawan. Perusahaan perlu memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan menjadi lebih mudah untuk dicapai.

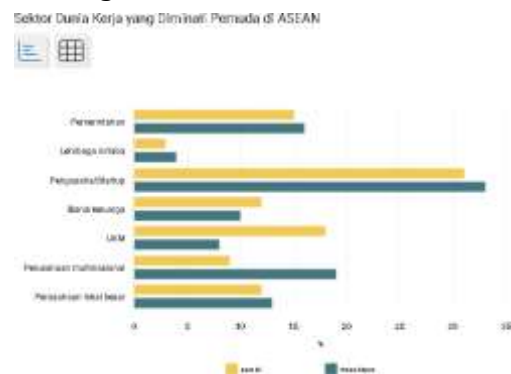
Perusahaan memiliki tantangan dan beragam permasalahan. Saat ini perusahaan mengalami banyak tantangan dan beragam permasalahan. Permasalahan yang hadir dalam perusahaan meliputi berbagai sisi. Setiap perusahaan tentu memiliki permasalahan begitu pula dengan perusahaan rintisan di Indonesia. Saat ini jumlah perusahaan *startup* di Indonesia mengalami peningkatan yang luar biasa. Perkembangan perusahaan rintisan di Indonesia berjalan beriringan dengan tumbuhnya internet dari masa ke masa. Pengguna internet yang setiap tahunnya semakin meningkat memberikan peluang besar bagi orang-orang kreatif sebagai pendiri perusahaan rintisan (*Startup*) dalam meluaskan bisnisnya. Pertumbuhan *startup* di Indonesia seiring dengan berbagai tantangan dan beragam permasalahan yang hadir dalam perusahaan. Berdasarkan data mengenai permasalahan yang dihadapi oleh *startup* di Indonesia dapat dilihat dari Berbagai kondisi menyebabkan bubble *startup* diindonesia saat ini. Terdapat berbagai macam permasalahan yang terjadi sehingga *startup* mengalami pemutusan hubungan kerja. Setidaknya berdasarkan hasil penelitian berikut ini merupakan permasalahan yang terjadi pada *startup* diindonesia dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Ragam Permasalahan yang dihadapi startup Indonesia

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa faktor yang menjadi permasalahan bagi karyawan adalah mengenai modal dengan persentase terbanyak. Masalah modal menjadi

masalah utama yang dialami oleh perusahaan startup di Indonesia yaitu sebesar 34,1%. Menyusul permasalahan terbesar kedua yang saat ini dialami oleh startup diindonesia yaitu adalah mengenai sumberdaya manusia. Masalah sumberdaya manusia menjadi permasalahan kedua yang dialami oleh startup di Indonesia yaitu sebesar 18,7%. Permasalahan sumberdaya manusia ini sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan mengingat sumberdaya manusia adalah roda penggerak perusahaan dalam menjalankan bisnisnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah sumberdaya manusia perlu menjadi perhatian penting dalam mengelola perusahaan startup terlebih dengan kondisi seperti ini. Melansir dari katadata.co.id dikatakan bahwa tingkat pengunduran diri karyawan startup sangat tinggi. Tingkat pengunduran diri karyawan dalam Perusahaan Startup bahkan sangat tinggi mencapai 25%. Adapun karakteristik karyawan startup sendiri mayoritas diisi oleh generasi milenial. Tidak heran jika turnover karyawan sangat tinggi menurut (Firoh, 2022), kaum milenial memang terkenal dengan pola kerja yang Job Hopping atau kutu loncat. Mengapa demikian karena kelabilan mereka tentang penguasaan pekerjaan dan kurangnya tanggung jawab. Kecenderungan generasi milenial memilih startup sebagai tempat untuk dapat bekerja memang masih sangat tinggi seperti terlihat dari gambar berikut:



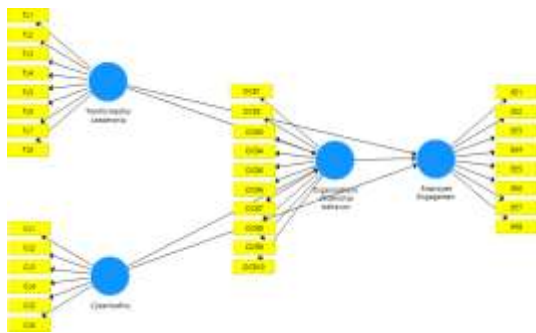
Gambar 2. Sektor Dunia Kerja yang Diminati Pemuda di ASEAN

Terlihat dari gambar 2 diatas, tidak hanya di Indonesia, Sektor perusahaan startup masih sangat diminati kaum muda atau generasi milenial di negara-negara ASEAN. Selain itu terdapat faktor lain yang membuat karyawan startup cenderung tidak betah terhadap pekerjaannya, yaitu faktor gaya hidup. Gaya hidup generasi milenial memang sedikit berbeda, karyawan startup yang didominasi generasi milenial ini mempunyai gaya hidup yang hedo-

nism atau boros, ketika perusahaan startup tempat mereka kerja dirasa sudah tidak dapat memberikan benefit yang cukup mereka akan serta merta resign dari perusahaan tersebut (Arini, 2022). Berdasarkan pemaparan mengenai fenomena yang terjadi serta Research GAP diatas maka penulis tertarik untuk mengungkap lebih jauh keterkaitan mengenai Pengaruh Transformational leadership Dan Cyberloafing Terhadap Employee Engagment Dengan Organizational citizenship behavior Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Startup di Jakarta.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dapat menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif serta campuran keduanya. Jenis data kuantitatif menurut (Rutberg & Bouikidis, 2018) adalah jenis data dimana pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan mensurvei responden. Adapun dengan metode kuantitatif terdapat standart pengumpulan data numerik. Penelitian kuantitatif sendiri dirasa lebih terukur dan lebih terstruktur dengan baik. Terlebih lagi penelitian kuantitatif ini sering kali digunakan untuk menyatakan hubungan antar variabel dengan melibatkan hipotesis dan analisis deskriptif didalamnya. Penelitian ini menggunakan jenis data yaitu data kuantitatif. Menurut referensi lain data kuantitatif adalah angka yang tersusun menjadi sebuah data. Penelitian ini menggunakan jenis data dengan skala likert yang termasuk bagian dari skala ordinal (Sugiyono, 2019).



Gambar 3. Kerangka Model Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas Konvergen

Hal yang perlu dilakukan sebelum melakukan uji pengaruh atau uji t untuk menjawab hipotesis diperlukan dalam pengujian validitas dalam penelitian ini. *Step* selanjutnya setelah mengetahui outer model maka diperlukan uji validitas konvergen, alat yang digunakan dalam uji validitas konvergen ini adalah menggunakan alat analisis SmartPLS.

Validitas konvergen dalam penelitian ini dilihat melalui melihat hailai dari *loading factor* dari setiap indikator yang telah dijabarkan melalui kuesioner. Uji validitas konvegen telah dilakukan untuk variabel *Transformational leadership, Cyberloafing, organizational citizenship behavior*, dan juga *employee engagement*.

Tabel 1. Hasil pengukuran nilai Outer Loading Factor

Indikator	Employee Engagement
Kebutuhan dasar	0,760
Kebutuhan dasar	0,816
Dukungan manajemen	0,815
Dukungan manajemen	0,811
Rasa memiliki	0,815
Rasa memiliki	0,808
Belajar dan bertumbuh	0,806
Belajar dan bertumbuh	0,754

Berdasarkan data yang telah didapat melalui proses penyebaran kuesioner dan menimbang persyaratan dalam melakukan uji validitas konvergen dapat dilihat dan diketahui nilai dari uji validitas diatas adalah semuanya diatas 0,50. Meninjau Kembali teori yang disampaikan oleh (Riyanto & Hatmawan, 2020) nilai convergent validity dapat menjadi acuan dalam melihat validitas dengan melihat besaran nilai loading factor dengan nilai loading faktor harus diatas 0,50. Berdasarkan tabel tersebut nilai loading faktor terbesar ada di indikator kebutuhan dasar. Employee engagement diantara keseluruhan indikatornya dapat dikatakan bahwa indikator kebutuhan dasar yang memiliki nilai validitas tertinggi untuk variabel Employee Engagement.

Tabel 2. Hasil pengukuran nilai Outer Loading Factor

Indikator	Transformation Leadership
Kebutuhan dasar	0,786
Kebutuhan dasar	0,758
Dukungan manajemen	0,773
Dukungan manajemen	0,762
Rasa memiliki	0,794
Rasa memiliki	0,770
Belajar dan bertumbuh	0,659
Belajar dan bertumbuh	0,550

Berdasarkan data yang telah didapat melalui proses penyebaran kuesioner dan menimbang persyaratan dalam melakukan uji validitas konvergen dapat dilihat dan diketahui nilai dari uji validitas diatas adalah semuanya diatas 0,50. Meninjau Kembali teori yang disampaikan oleh (Riyanto & Hatmawan, 2020) nilai convergent validity dapat menjadi acuan dalam melihat validitas dengan melihat besaran nilai loading factor dengan nilai loading faktor harus diatas 0,50. Berdasarkan tabel tersebut nilai loading faktor terbesar ada di indikator Motivasi inspirasional. Pemimpin yang transformasional diantara keseluruhan indikatornya dapat dikatakan juga bahwa indikator Motivasi inspirasional yang memiliki nilai validitas tertinggi untuk variabel Transformational leadership.

Tabel 3. Hasil pengukuran nilai Outer Loading Factor

Indikator	Cyberloafing
Faktor individual	0,679
Faktor individual	0,680
Faktor Organisasional	0,723
Faktor Organisasional	0,685
Faktor Situasional	0,754
Faktor Situasional	0,726

Sumber: data diolah

Berdasarkan data yang telah didapat melalui proses penyebaran kuesioner dan menimbang persyaratan dalam melakukan uji validitas konvergen dapat dilihat dan juga diketahui nilai dari uji validitas diatas adalah semuanya diatas 0,50. Meninjau Kembali teori yang disampaikan oleh (Riyanto & Hatmawan, 2020) nilai convergent validity dapat menjadi acuan dalam melihat validitas dengan melihat besaran nilai loading factor dengan nilai loading faktor harus diatas 0,50. Berdasarkan tabel tersebut nilai loading faktor terbesar ada di indikator pada instrumen faktor situasional. Cyberloafing diantara keseluruhan indikatornya dapat dikatakan bahwa instrument pada indikator faktor situasional yang memiliki nilai validitas tertinggi untuk variabel Cyberloafing.

Tabel 4. Hasil Pengukuran Nilai Outer Loading Factor

Indikator	Organizational citizenship behavior
Altruism	0,792
Altruism	0,831
Conscientiousness	0,772
Conscientiousness	0,709
Civic Virtue	0,738
Civic Virtue	0,814
Sportsmanship	0,788
Sportsmanship	0,742
Courtesy	0,771
Courtesy	0,828

Sumber: data diolah

Berdasarkan data yang telah didapat melalui proses penyebaran kuesioner dan menimbang persyaratan dalam melakukan uji validitas konvergen dapat dilihat dan juga diketahui nilai dari uji validitas diatas adalah semuanya diatas 0,50. Meninjau Kembali teori yang disampaikan oleh (Riyanto & Hatmawan, 2020) nilai convergent validity dapat menjadi acuan dalam melihat validitas dengan melihat besaran nilai loading factor dengan nilai loading faktor harus diatas 0,50. Berdasarkan tabel tersebut nilai loading faktor terbesar ada di indikator altruism. Organizational citizenship behavior diantara keseluruhan indikatornya dapat dikatakan bahwa indikator altruism yakni membantu rekan kerja yang berhalangan adalah memiliki nilai validitas tertinggi untuk dapat variabel Organizational citizenship behavior. Berdasarkan data yang telah didapat maka dapat disimpulkan secara umum dan melihat semua butir pertanyaan dari setiap variabel nilai loading factor dari setiap pernyataan telah melampaui syarat minimum yaitu nilai untuk hasil dari loading factor adalah diatas 0,50. Merujuk hasil dari uji validitas konvergen yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai loading factor paling besar dari semua variabel dan butir pertanyaan didapat dari variabel organizational citizenship behavior mengenai Altruism (membantu rekan kerja yang berhalangan) yang merupakan salah satu indikator dari variabel organizational citizenship behavior yang menunjukkan nilai 0,831. Nilai terkecil diperoleh dari butir pertanyaan dari variabel transformasional leadership butir terakhir mengenai indikator pengaruh yang ideal yang diambil dari

indikator transformasional leadership yang menunjukkan angka 0,550, Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat ditentukan dan disimpulkan bahwa setiap indikator dari setiap variabel baik itu transformasional leadership, cyberloafing, organizational citizenship behavior, dan employee engagement dalam penelitian ini telah diatas syarat dalam melakukan uji validitas konvergen. Berdasarkan dari pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dinyatakan valid.

B. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dilakukan dengan menguji data yang telah ada dengan menggunakan software SmartPLS. Uji validitas diskriminan ini dapat diketahui dari melihat nilai masing-masing indikator menggunakan Fornell-larcker criterium. Nilai Fornell-larcker criterium dapat dilihat dari tabel dibawah ini, Nilai Fornell-larcker criterium melingkupi variabel transformasional leadership, cyberloafing, organizational citizenship behavior, dan employee engagement.

Tabel 5. Hasil Pengukuran Nilai *Fornell-larcker criterium*

Employee Engagement	Transformasional Leadership	Cyberloafing	Organizational Citizenship Behavior
0,799			
	0,736		
		0,708	
			0,779

Sumber: data diolah

Berdasarkan nilai yang didapat melalui pengukuran pengukuran Nilai Fornell-larcker criterium untuk dapat mengetahui validitas diskriminan dengan melakukan pengujian menggunakan alat pada analisis SmartPLS. Pengujian telah dilakukan untuk variabel baik itu transformational leadership, cyberloafing, organizational citizenship behavior, dan employee engagement. Variabel tersebut telah diuji dan didapat hasil sebagai berikut ini:

1. Meninjau kembali hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Fornell-larcker criterium, Variabel employee engagement menunjukkan nilai 0,799. Hal ini mengungkapkan bahwa merujuk dari pendapat (Riyanto & Hatmawan, 2020) yang menyatakan bahwa nilai validitas diskriminan dapat dinyatakan valid apabila nilai dari uji

validitas diskriminan diatas 0,50. Variabel employee engagement menunjukkan nilai 0,799 yang merujuk teori (Riyanto & Hatmawan, 2020) maka variabel employee engagement dinyatakan valid.

2. Menilik kembali hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Fornell-larcker criterium, Variabel transformational leadership menunjukkan nilai 0,736. Hal ini mengungkapkan bahwa merujuk dari pendapat (Riyanto & Hatmawan, 2020) yang menyatakan bahwa nilai validitas diskriminan dapat dinyatakan valid apabila nilai dari uji validitas diskriminan diatas 0,50. Variabel transformational leadership menunjukkan nilai 0,736 yang merujuk teori (Riyanto & Hatmawan, 2020) maka variabel transformational leadership dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Fornell-larcker criterium, Variabel cyberloafing menunjukkan nilai 0,708. Hal ini mengungkapkan bahwa merujuk dari pendapat (Riyanto & Hatmawan, 2020) yang menyatakan bahwa nilai validitas diskriminan dapat dinyatakan valid apabila nilai dari uji validitas diskriminan diatas 0,50. Variabel cyberloafing menunjukkan nilai 0,708 yang merujuk teori (Riyanto & Hatmawan, 2020) maka variabel cyberloafing dinyatakan valid. Menilik hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Fornell-larcker criterium, Variabel organizational citizenship behavior menunjukkan nilai 0,708. Hal ini mengungkapkan bahwa merujuk dari pendapat (Riyanto & Hatmawan, 2020) yang menyatakan bahwa nilai validitas diskriminan dapat dinyatakan valid apabila nilai dari uji validitas diskriminan diatas 0,50. Variabel organizational citizenship behavior menunjukkan nilai 0,708 yang merujuk teori (Riyanto & Hatmawan, 2020) maka variabel organizational citizenship behavior dinyatakan valid.

Pengujian nilai Fornell-larcker criterium telah dilakukan kepada keseluruhan variabel menggunakan alat pada analisis SmartPLS. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh mengungkapkan bahwa variabel employee engagement, transformational leadership, cyberloafing, organizational citizenship behavior dinyatakan valid dan juga dapat dilanjutkan ketahap berikutnya. Nilai Fornell-larcker criterium telah diketahui dan dinyatakan valid, Validitas diskriminan dapat diketahui

dari nilai (AVE). Nilai AVE untuk variabel employee engagement, transformational leadership, cyberloafing, dan organizational citizenship behavior dapat dilihat dari nilai berikut ini yaitu:

Tabel 6. Hasil Pengukuran Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	employee engagement	0,638
2	transformational leadership	0,541
3	Cyberloafing	0,502
4	Organizational citizenship behavior	0,608

Sumber: data diolah

Berdasarkan nilai yang didapat melalui pengukuran pengukuran Nilai dari *Average Variance Extracted (AVE)* untuk mengetahui validitas diskriminan dengan melakukan pengujian menggunakan alat pada analisis *SmartPLS*. Pengujian telah dilakukan untuk variabel baik itu *transformational leadership*, *cyberloafing*, *organizational citizenship behavior*, dan *employee engagement*. Variabel tersebut telah diuji dan didapat hasil sebagai berikut ini:

1. Meninjau kembali hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Average Variance Extracted (AVE), Variabel employee engagement menunjukkan nilai 0,638 Hal ini mengungkapkan bahwa nilai validitas dapat dinyatakan valid apabila nilai dari uji validitas diatas 0,50. Variabel employee engagement menunjukkan nilai 0,638 maka variabel employee engagement dinyatakan valid.
2. Menilik kembali hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Average Variance Extracted (AVE), Variabel transformational leadership menunjukkan nilai 0,541. Hal ini mengungkapkan bahwa nilai validitas dapat dinyatakan valid apabila nilai dari uji validitas diskriminan diatas 0,50. Variabel transformational leadership menunjukkan nilai 0,541 maka variabel transformational leadership dinyatakan valid.

C. Uji Reliabilitas

Uji validitas telah dilakukan dan dinyatakan valid sesuai teori yang telah dibahas. Uji selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan alat

bantu *SmartPLS* dengan mempertimbangkan Nilai dari Composite Reliability. Nilai dari Composite Reliability dapat dinyatakan reliabel jika nilai menunjukkan angka 0,7. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dinyatakan oleh (Riyanto & Hatmawan, 2020) bahwa data dapat dinyatakan reliabel jika angka menunjukkan angka 0,7. Nilai Cronbach alpha juga dapat dinyatakan dasar dalam uji reliabilitas. Berdasarkan teori dari (Riyanto & Hatmawan, 2020) jika Composite Reliability dan Nilai Cronbach alpha diatas 0,7 maka data dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan. Composite Reliability pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengukuran Hasil Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite reliability
employee engagement	0,934
transformational leadership	0,903
Cyberloafing	0,858
Organizational citizenship behavior	0,939

Sumber: data diolah

Berdasarkan nilai yang didapat melalui pengukuran pengukuran Nilai Composite Reliability untuk mengetahui reliabilitas dengan melakukan pengujian menggunakan alat analisis *SmartPLS*. Pengujian telah dilakukan untuk variabel baik itu transformational leadership, cyberloafing, organizational citizenship behavior, dan employee engagement. Variabel tersebut telah diuji dan didapat hasil sebagai berikut ini:

1. Meninjau kembali hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Composite Reliability, Variabel employee engagement menunjukkan nilai 0,934 Hal ini mengungkapkan bahwa nilai reliabilitas dapat dinyatakan reliabel apabila nilai dari uji reliabilitas diatas 0,70. Variabel employee engagement menunjukkan nilai 0,934 maka variabel employee engagement dinyatakan reliabel.
2. Menilik kembali hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Composite Reliability, Variabel transformational leadership menunjukkan nilai 0,903. Hal ini mengungkapkan bahwa nilai reliabilitas dapat dinyatakan bisa diandalkan apabila nilai dari uji reliabilitas diatas 0,70. Variabel transformational leadership

menunjukkan nilai 0,903 maka variabel transformational leadership dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Composite Reliability Variabel cyberloafing menunjukkan nilai 0,858. Hal ini mengungkapkan bahwa nilai reliabilitas dapat dinyatakan reliabel. apabila nilai dari uji reliabilitas diatas 0,70. Variabel cyberloafing menunjukkan nilai 0,858 maka variabel cyberloafing dinyatakan reliabel. Menilik hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Composite Reliability Variabel organizational citizenship behavior menunjukkan nilai 0,939. Hal ini mengungkapkan bahwa nilai reliabilitas dapat dinyatakan reliabel apabila nilai dari uji reliabilitas diatas 0,70. Variabel organizational citizenship behavior menunjukkan nilai 0,939 maka variabel organizational citizenship behavior dinyatakan reliabel. Pengujian nilai Composite Reliability telah dilakukan kepada keseluruhan variabel menggunakan alat pada analisis SmartPLS. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh mengungkapkan bahwa variabel employee engagement, transformational leadership, cyberloafing, organizational citizenship behavior dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ketahap berikutnya.

Berikut dibawah ini merupakan hasil dari pengukuran nilai Cronbach's Alpha:

Tabel 8. Hasil Pengukuran Hasil Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
employee engagement	0,919
transformational leadership	0,876
Cyberloafing	0,809
Organizational citizenship behavior	0,928

Berdasarkan nilai yang didapat melalui pengukuran pengukuran Nilai Cronbach's Alpha untuk mengetahui reliabilitas dengan melakukan pengujian menggunakan alat analisis SmartPLS. Pengujian telah dilakukan untuk variabel baik itu transformational leadership, cyberloafing, organizational citizenship behavior, dan employee engagement. Variabel tersebut telah diuji dan didapat hasil sebagai berikut ini:

1. Meninjau kembali hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Cronbach's Alpha, Variabel employee engagement menunjukkan nilai 0,919 Hal ini mengungkapkan bahwa nilai reliabilitas dapat dinyatakan reliabel apabila nilai dari uji reliabilitas diatas 0,70. Variabel employee engagement menunjukkan nilai 0,919 maka variabel employee engagement dinyatakan reliabel.
2. Menilik kembali hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Cronbach's Alpha, Variabel transformational leadership menunjukkan nilai 0,876. Hal ini mengungkapkan bahwa nilai reliabilitas dapat dinyatakan bisa diandalkan apabila nilai dari uji reliabilitas diatas 0,70. Variabel transformational leadership menunjukkan nilai 0,876 maka variabel transformational leadership dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Cronbach's Alpha Variabel cyberloafing menunjukkan nilai 0,809. Hal ini mengungkapkan bahwa bahwa nilai reliabilitas dapat dinyatakan reliabel. apabila nilai dari uji reliabilitas diatas 0,7. Variabel cyberloafing menunjukkan nilai 0,809 maka variabel cyberloafing dinyatakan reliabel.

1. Menilik hasil dari pengujian dengan melihat nilai dari Cronbach's Alpha Variabel organizational citizenship behaviour menunjukkan nilai 0,928. Hal ini mengungkapkan bahwa nilai reliabilitas dapat dinyatakan reliabel apabila nilai dari uji reliabilitas diatas 0,70. Variabel organizational citizenship behavior menunjukkan nilai 0,928 maka variabel organizational citizenship behavior dinyatakan reliabel.
2. Pengujian nilai Cronbach's Alpha telah dilakukan kepada keseluruhan variabel menggunakan alat pada analisis SmartPLS. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh mengungkapkan bahwa variabel employee engagement, transformational leadership, cyberloafing, organizational citizenship behavior dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ketahap berikutnya.

D. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji R-Square dilakukan dengan melihat nilai dari koefisien determinasi yang dilakukan dengan SmartPLS. Nilai R-Square atau nilai dari koefisien determinasi adalah ada

pada angka antara nol hingga satu. Nilai R-Square mencerminkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R-Square yang menunjukkan nilai mendekati satu ini memiliki arti bahwa variabel independen dapat menjadi penjelas bagi variabel dependen. Nilai R-Square yang menunjukkan angka 1 artinya variabel dependen secara sempurna menjelaskan variabel independen. Nilai R-Square yang menunjukkan angka mendekati 0 artinya kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen oleh variabel independen adalah lemah. Koefisien Determinasi atau nilai dari (R-Square) pada penelitian ini dapat dilihat dari perhitungan menggunakan alat analisis SmartPLS dibawah ini yaitu:

Tabel 9. Pengukuran Koefisien Determinasi (R-Square)

	R Square	R Square Adjusted
Employee Engagement	0,769	0,761
Organizational citizenshipbehavior	0,626	0,618

Merujuk hasil yang telah diolah menggunakan alat analisis SmartPLS maka dapat diketahui nilai dari R-Square untuk melihat sejauh mana variabel independent menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai dari R-Square employee engagement adalah 76,9%. Nilai 76,9% memberi arti bahwa variabel Transformational leadership dan variabel cyberloafing dapat menjelaskan pengaruh terhadap employee engagement. Ada faktor lain yang mempengaruhi employee engagement dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian (Kurniawati et al., 2019) diantara hal yang dapat menjadi pengaruh bagi employee engagement adalah komitmen budaya organisasi. Uji R-Square juga dilakukan terhadap Organizational citizenship behavior adalah 62,6%. Nilai 62,6% memberi arti bahwa variabel Transformational leadership dan variabel cyberloafing dapat menjelaskan juga pengaruh terhadap Organizational citizenship behavior adalah sebesar 62,6%. Ada faktor lain sebesar 37,4% yang menjadi pengaruh bagi Organizational citizenship behavior namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut tidak

termasuk dalam penelitian ini diantaranya adalah efikasi diri dapat menjadi pengaruh bagi Organizational citizenship behavior (Naziroh et al., 2021).

E. Uji Hipotesis

Penelitian ini melakukan uji hipotesis melalui alat analisis SmartPLS 3.0 dengan melihat hasil koefisien analisis jalur (path coefficients). Berikut dibawah ini merupakan hasil pengujian pada analisis jalur (path coefficients) dilakukan melalui alat analisis SmartPLS 3.0:

Tabel 10. Pengukuran Koefisien Analisa Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Transformational leadership-> Organizational citizenship behaviour	0,310	0,334	0,119	2,597	0,010
Cyberloafing-> Organizational citizenship behaviour	0,342	0,344	0,096	3,568	0,000
Organizational citizenship behaviour -> Employee engagement	0,622	0,598	0,121	5,147	0,000
Transformational leadership -> Employee engagement	0,536	0,541	0,101	5,310	0,000
Cyberloafing -> Employee engagement	-0,000	-0,001	0,069	0,003	0,997

Berdasarkan tabel diatas telah dilakukan pengujian analisis pada jalur menggunakan SmartPLS. Berdasarkan dari uji yang telah dilakukan didapat hasil untuk variabel Transformational leadership terhadap Organizational citizenship behaviour memiliki nilai Original Sample (O) 0,310. Nilai Original Sample memperlihatkan nilai yang positif. Merujuk nilai t statistic menunjukkan nilai 2,597 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat dikatakan bahwa variabel transformational leadership memiliki kontribusi terhadap organizational citizenship behaviour. Berdasarkan uji yang telah dilakukan didapat hasil untuk variabel cyberloafing terhadap Organizational citizenship behaviour memiliki nilai Original Sample (O) 0,342. Nilai Original Sample memperlihatkan nilai yang positif. Merujuk nilai t statistic menunjukkan nilai 3,568 dibandingkan dengan t tabel yaitu

1,661. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat dikatakan bahwa variabel cyberloafing memiliki kontribusi terhadap organizational citizenship behaviour.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan didapat hasil untuk variabel Organizational citizenship behaviour terhadap Employee engagement memiliki nilai Original Sample (O) 0,622. Nilai Original Sample memperlihatkan nilai yang positif. Merujuk nilai t statistic menunjukkan nilai 5,147 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat dikatakan bahwa variabel Organizational citizenship behaviour memiliki kontribusi terhadap Employee engagement. Berdasarkan uji yang telah dilakukan didapat hasil untuk variable transformational leadership terhadap Employee engagement memiliki nilai Original Sample (O) 0,536. Nilai Original Sample memperlihatkan nilai yang positif. Merujuk nilai t statistic menunjukkan nilai 5,310 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat dikatakan bahwa variabel transformational leadership memiliki kontribusi juga terhadap Employee engagement. Berdasarkan uji yang telah dilakukan didapat hasil untuk variabel cyberloafing terhadap Employee engagement memiliki nilai Original Sample (O) minus. Merujuk nilai t statistic menunjukkan nilai 0,003 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat dilihat bahwa nilai t statistic lebih kecil dari t tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel cyberloafing tidak memiliki kontribusi terhadap Employee engagement.

F. Uji t

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan serta mempertimbangkan hasil dari t tabel yang menjadi rujukan dan dibandingkan dengan t hitung. Perbandingan ini dilakukan untuk melihat kaitan pengaruh variabel variabel Transformational leadership terhadap Organizational citizenship behaviour, cyberloafing terhadap Organizational citizenship behaviour, variabel Organizational citizenship behaviour terhadap Employee engagement, transformational leadership terhadap Employee engagement, dan variabel cyberloafing terhadap Employee engagement. Hasil Uji t Statistik dapat dilihat dari hasil dibawah ini yaitu:

Tabel 11. Hasil T Statistics

	T Statistics	T tabel	P Values
Transformational leadership-> Organizational citizenship behaviour	2,597	1,661	0,010
Cyberloafing-> Organizational citizenship behaviour	3,568	1,661	0,000
Organizational citizenship behaviour -> Employee engagement	5,147	1,661	0,000
Transformational leadership -> Employee engagement	5,310	1,661	0,000
Cyberloafing -> Employee engagement	0,003	1,661	0,997

Berdasarkan pengujian dan membandingkan nilai antara t hitung dan t tabel serta mempertimbangkan p value menggunakan SmartPLS maka didapat hasil untuk variabel Transformational leadership terhadap Organizational citizenship behaviour memiliki nilai t statistic yang menunjukkan nilai 2,597 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat diketahui bahwa nilai t statistic lebih besar dari t tabel dan P value dibawah 0,10 maka dapat dikatakan bahwa variabel transformational leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behaviour.

Berdasarkan pengujian dan membandingkan nilai antara t hitung dan t tabel serta mempertimbangkan p value menggunakan SmartPLS maka didapat hasil menunjukkan nilai 3,568 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat diketahui bahwa nilai t statistic lebih besar dari t tabel dan P value dibawah 0,10 maka dapat dikatakan bahwa variabel cyberloafing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. Berdasarkan pengujian dan membandingkan nilai antara t hitung dan t tabel serta mempertimbangkan p value menggunakan SmartPLS maka didapat hasil menunjukkan nilai 5,147 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat diketahui bahwa nilai t statistic lebih

besar dari t tabel dan P value dibawah 0,10 maka dapat dikatakan bahwa variabel Organizational citizenship behaviour memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Employee engagement.

Berdasarkan pengujian dan membandingkan nilai antara t hitung dan t tabel serta mempertimbangkan p value menggunakan SmartPLS maka didapat hasil menunjukkan nilai 5,310 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat diketahui bahwa nilai t statistic lebih besar dari t tabel dan P value dibawah 0,10 maka dapat dikatakan bahwa variabel transformational leadership memiliki kontribusi terhadap Employee engagement. Berdasarkan pengujian dan membandingkan nilai antara t hitung dan t tabel serta mempertimbangkan p value menggunakan SmartPLS maka didapat hasil menunjukkan nilai 0,003 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat dilihat bahwa nilai t statistic lebih kecil dari t tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel cyberloafing tidak memiliki pengaruh terhadap Employee engagement.

Tabel 12. Hasil Indirect Effects

	T Statistics	T tabel	P Values
Transformational leadership-> Organizational citizenship behaviour-> Employee Engagement	2,388	1,661	0,017
Cyberloafing-> Organizational citizenship behaviour-> Employee Engagement	5,407	1,661	0,000

Berdasarkan pengujian dan membandingkan nilai antara t hitung dan t tabel serta mempertimbangkan p value menggunakan SmartPLS maka didapat hasil pengaruh Transformational leadership berpengaruh positif signifikan dengan Employee engagement melalui variabel mediasi yaitu Organizational citizenship behaviour dengan melihat bahwa nilai 2.388 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Merujuk Kembali peran cyberloafing telah dibuktikan bahwa variabel ini berpengaruh positif signifikan dengan

employee engagement melalui variabel mediasi yaitu Organizational citizenship behaviour dengan melihat bahwa nilai 5,407 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,661 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan model yang telah dibuat maka pada variabel mediasi yaitu Organizational citizenship behaviour memiliki peranan mediasi dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dan berbagai proses penelitian dengan variabel Transformational leadership, Cyberloafing, Employee Engagement, dan juga Organizational citizenship behavior maka didapat kesimpulan seperti Penjabaran yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai variabel Transformational leadership terhadap organizational citizenship behavior dan telah dilakukan berbagai macam uji, maka didapat kesimpulan Transformational leadership berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Pengaruh yang ditimbulkan dalam penelitian ini adalah pengaruh yang positif dan signifikan. Transformational leadership berpengaruh secara positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini dapat diartikan bahwa komponen penyusun yang menjadi pengaruh bagi organizational citizenship behavior karyawan startup di Jakarta adalah Transformational leadership. Transformational leadership yang menjadi komponen pengaruh dalam penelitian ini adalah meliputi beberapa hal yaitu Pertimbangan Individual (Individualized Considerate), Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation), Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation), Pengaruh yang Ideal (Idealized Influence). Penjabaran yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai variabel cyberloafing terhadap organizational citizenship behavior dan telah dilakukan berbagai macam uji, maka didapat kesimpulan cyberloafing berpengaruh juga terhadap organizational citizenship behavior.

Pengaruh yang ditimbulkan dalam penelitian ini adalah pengaruh yang positif dan signifikan. Transformational leadership berpengaruh secara positif signifikan terhadap employee engagement Hal ini dapat diartikan bahwa komponen penyusun yang menjadi pengaruh bagi employee engagement karyawan startup di Jakarta adalah Trans-

formational leadership. Transformational leadership yang yang menjadi komponen pengaruh dalam penelitian ini adalah meliputi beberapa hal yaitu Pertimbangan Individual (Individualized Considerate), Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation), Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation), Pengaruh yang Ideal (Idealized Influence). Penjabaran yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai variabel cyberloafing terhadap employee engagement dan telah dilakukan berbagai macam uji, maka didapat kesimpulan cyberloafing tidak berpengaruh terhadap employee engagement. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan menggunakan alat analisis smartPLS.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat diketahui bahwa terdapat pengaruh *Transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* maka saran bagi perusahaan adalah memberikan pelatihan kepemimpinan terhadap level managerial agar kepemimpinan diperusahaan memiliki ciri kepemimpinan transformasional dan membawa perusahaan kepada inovasi-inovasi baru serta membuat perusahaan menjadi semakin berkembang. Variabel *cyberloafing* terhadap *organizational citizenship behavior* juga telah menunjukkan hubungan yang positif yang signifikan, maka bagi perusahaan sebaiknya membuat peraturan baru terkait penggunaan media sosial ketika sudah masuk jam kerja, seperti perusahaan memasang *VPN Block* untuk melakukan pendisiplinan dengan melakukan blokir selain dari akses internet untuk kerja. *organizational citizenship behavior* terhadap *employee engagement* menunjukkan pengaruh yang positif signifikan maka perusahaan perlu membuat program agar karyawan merasa memiliki perusahaan dan menjadi bagian penting dalam perusahaan dan memiliki keterlibatan yang tinggi, misalnya dengan membuat meningkat salah satu indikator dari *organizational citizenship behavior* yaitu civic virtue dengan cara melakukan kegiatan-kegiatan kemasyarakatan dengan sukarela (volunteering) untuk meningkatkan employee engagement. Perusahaan perlu melibatkan karyawan dan membuat program volunteer agar karyawan lebih *engage*. *Transfor-*

mational leadership terhadap *employee engagement* menunjukkan hubungan yang positif. Perusahaan perlu memberikan stimulasi intelektual misalnya dengan mewajibkan adanya rutinitas pagi untuk menstimulasi karyawan agar karyawan lebih terlibat secara berkesinambungan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan data yang telah diperoleh dalam penelitian ini serta berbagai uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, Peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang menjadi komponen pengaruh dalam employee engagement. Penelitian ini hanya mengungkap sebesar 76,9% yang mempengaruhi employee engagement. Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat meneliti 23,1% faktor-faktor lain yang menjadi pengaruh bagi variabel employee engagement. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini sehingga variabel-variabel yang belum masuk dalam komponen ini dapat diketahui.

DAFTAR RUJUKAN

- Alhashedi, A. A. A., Bardai, B., Al-Dubai, M. M. M., & Alaghbari, M. A. (2021).
Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership on organizational performance in gold industry of Saudi Arabia. *Business: Theory and Practice*, 22(1), 39–54. <https://doi.org/10.3846/btp.2021.12774>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Amir, M. T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia grup.
- Andriani, R., Disman, Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention. *Gracias Logis Kreatif*.
- Arini, S. C. (2022). Karyawan Startup Gaji Minimal, Kok Gayanya Maksimal? *Detikfinance.Com*.

- Association, M., & Resources, I. (2017). *Business Education and Ethics Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. United States: IGI Global.
- Azzahra, M., & Romadhani, R. K. (2020). Anteseden Cyberloafing pada Karyawan Perusahaan Start-up. *Acta Psychologia*, 2(2), 173–182. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35104>
- Bass, yBernard M., & Riggio, R. E. (2021). *Transformational Leadership*. New York: Hilde A. Wroldsen.
- Brain, J. (2021). *Social Media in the Workplace: What Every Executive Should Know*. Everyonesocial.Com.
- Broome, M. E., & Marshall, E. S. (2020). *Transformational Leadership in Nursing*. In *Transformational Leadership in Nursing*. Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9780826135056>
- Cahya, D., & Wibawa, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4), 254681.
- Çınar, O., & Karcioğlu, F. (2015). The Relationship between Cyber Loafing and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 207, 444–453. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.114>
- CNBC Indonesia. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20221123080913-37-390366/goto-ruangguru-sirclo-phk-ini-daftar-startup-ri-yang-tutup>
- Farhadi Mahalli, ali, Khademi, shora, & nazari, ebrahim. (2020). Study the Effect of Cyber Loafing on Organizational Citizenship Behavior according to the Role of Moderating the Demographic Characteristics. *Farayandno*, 15(70), 80–101.
- Retrieved from http://www.farayandno.ir/article_248472.html
- Fauzi, & Irvian, Rita. (2022). *PENGUATAN ORGANISASI: Teori & Empiris*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firoh, F. (2022). *Generasi Milenial Suka Pindah-Pindah Kerja, Apa Itu Job Hopping?* Tribun News.Com.
- Hakim, T. R., Parimita, W., & Rachmadania, R. F. (2021). *ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN STARTUP PERDAGANGAN DI JAKARTA SELATAN* Taufik
- Rakhman Hakim, Universitas Negeri Jakarta Dr. Widya Parimita SE, M. PA, Universitas Negeri Jakarta Rizki Firdaus Rachmadania, SE. *Jurnal UNJ*.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja KaryaHandoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8. *wan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. Agora*, 5(1), 1–8.
- Hermanto, B. Y., & Srimulyani, V. A. (2020). *Kepemimpinan Integratif Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran – Teori, Perilaku, dan Aplikasi dalam Penelitian di Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Hermawan, A. (2019). *Organizational Citizenship Behavior*. In *Bukit mas mulia (Vol.15)*. Bukit Mas Mulia. <https://doi.org/10.5651/jaas.15.1>
- HERMAWAN, H., THAMRIN, H. M., & SUSILO, P. (2020). *Organizational Citizenship Behavior and Performance: The Role of Employee Engagement*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1089–1097. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.1089>
- Hertati, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Paper Knowledge. Toward a

- Media History of Documents, 152. and Empowerment on Organizational Citizenship Behavior Through Employee Engagement in Coal Utility Unit of Pt. Petrochemical Gresik. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 31-37. <https://doi.org/10.29138/je.v19i1.58>
- Irianto, A., & Basbeth, F. (2021). the Effect of Transformational Leadership'S on Employee Engagement: the Moderating Role of Organizational Culture. Researchgate.Net, (July).
- Istikomah, & Haryanto, B. (2020). Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam. In Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-88-9>
- Jaya, M. A., Ferdiana, R., & Fauziyati, S. (2017). Analisis Faktor Keberhasilan Startup Digital di Yogyakarta. *Jurnal Universitas Muria Kudus*, 4(1), 167-173. Retrieved from <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/SNA/article/view/1261>
- Jeanetta, T. (2017). 7 Reasons Social Media in the Workplace can Help Employees.Theolsongroup.Com.
- Jha, S. (2014). Transformational leadership and psychological empowerment. *South Asian Journal of Global Business Research*, 3(1), 18-35. <https://doi.org/10.1108/sajbr-04-2012-0036>
- Jiang, H., Siponen, M., & Tsohou, A. (2020). A field experiment for understanding the unintended impact of internet monitoring on employees: Policy satisfaction, organizational citizenship behaviour and work motivation. 27th European Conference on Information Systems - Information Systems for a Sharing Society, ECIS 2019.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 9(9). <https://doi.org/10.3390/su9091567>
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior (17 th Ed.)*. Pearson.
- Karina, D., Alfiyatus Sa'diyah, S., Nabilah, H., & Panorama, M. (2021). Pengaruh Perusahaan Startup Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Selama Pandemi Covid-19. *Berajah Journal*, 2(1), 156-166. <https://doi.org/10.47353/bj.v2i1.69>
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: A PRACTICAL, PROBLEM-SOLVING APPROACH, SECOND EDITION*. Arizona: McGraw-Hill Education.
- Kularathne, H. M. R. D., & Senevirathne, Y. Y. (2021). Does Cyberloafing Adversely Effect to Employee Performance? *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 3(2), 1-6.
- Kurniawati, Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 8(6), 23-34.
- Majid, U. (2018). *Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size*.
- Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology (URN CST) Journal, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Malloy, M. (2017). *Organizational Behavior*. New York: Library Press.
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Naziroh, N., Entang, M., & Setyaningsih, S. (2021). Peningkatan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Guru Dengan Cara Penguatan Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri. *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan, 9(2), 129-134.
<https://doi.org/10.33751/jmp.v9i2.4245>
- Nel, J. H., & Linde, B. (2019). The Art of Engaging Unionised Employees. In *The Art of Engaging Unionised Employees*.
<https://doi.org/10.1007/978-981-13-2197-9>
- Ngowella, G. D., Loua, L. R., & Suharnomo, S. (2022). A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance. *Asia Pacific Fraud Journal*, 7(1), 27.
<https://doi.org/10.21532/apfjournal.v7i1.249>
- Officevibe, T. C. the. (2021). Employee engagement statistics from across the globe. Oosthuizen, A., Rabie, G. H., & De Beer, L. T. (2018). Investigating cyberloafing, organisational justice, work engagement and organisational trust of South African retail and manufacturing employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(November).
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1001>
- P. Haan, & Mozammel, S. (2021). Transformational Leadership and Employee Satisfaction. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management*, 12(2), 36-52.
- PUTRI, M. A. (2018). PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR: STUDI PADA KALANGAN KARYAWAN BERUSIA MUDA DI PT. ASAM JAWA MEDAN.
- Ripto saputri, T. N., Rohmania, Q. N., & Nuryuono, D. (2021). Pelatihan Startup untuk Menyiapkan Pengusaha Muda Berbasis Pendidikan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 6(2).
<https://doi.org/10.30998/sap.v6i2.9305>
- Riyanto, S., & Harmawan, aglis andita. (2020). penelitian, metode riset penelitian kuantitatif: penelitian bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. yogyakarta: CV Budi Utama.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.
- Rogelberg, S. G. (2011). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. In SAGE Publications, Inc.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781139058544.015>
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978-1987.
- Rutberg, S., & Bouikidis, C. D. (2018). Focusing on the Fundamentals: A Simplistic Differentiation Between Qualitative and Quantitative Research. *Nephrology Nursing Journal: Journal of the American Nephrology Nurses' Association*, 45(2), 209-212.
- Sao*, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(5), 1509-1515.
<https://doi.org/10.35940/ijrte.e4832.018520>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business_A Skill Building Approach*- Wiley. Engglist: Wiley.
- Simmers, C. A., & Anandarajan, Murugan. (2018). *The Internet of People, Things and Services Workplace Transformations*. New York: Taylor & Francis.
- Singh, A. (2019). Role of Transformational Leadership in Enhancing Employee Engagement: Evolving Issues and Direction for Future Research through Literature Review. *SSRN Electronic Journal*, 878-893.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.331633>
- Soieb, A. Z. M., Othman, J., & D'Silva, J. L. (2013). The Effects of Perceived Leadership Styles and Organizational Citizenship Behaviour on Employee Engagement: The Mediating Role of Conflict Management. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 91-99.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p9>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., Laksemini, Kadek D. I. S., Ximenes, , & Mateus. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Bali: Nilacakra Publishing
- Widowati, H. (2019). *Mayoritas Generasi Muda di ASEAN Ingin Bekerja untuk Startup*. Katadata.Co.Id.
- Widyanti, R. (2021). *PERILAKU ORGANISASI (Teori dan Konsep) Jilid 1*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Yulianti, S., Ahman, E., & Suwatno, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 8–15. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12976>
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., Viera-Armas, M., & De Blasio García, G. (2020). Does supervisors' mindfulness keep employees from engaging in cyberloafing out of compassion at work? *Personnel Review*, 49(2), 670–687. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2017-038>