



Cyberloafing Among Millennial Office Workers, Its Relationship with Innovative Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Case Study on BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Jawa Timur

Nurul Husnah

Universitas Terbuka, Indonesia

E-mail: nurul.bpjstk@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-07-22 Revised: 2024-08-19 Published: 2024-09-03 Keywords: <i>Cyberloafing; Innovative Work Behavior; Organizational Citizenship Behavior; Millennial Office Workers; BPJS Ketenagakerjaan.</i>	The aim of this study is to find out the relationship between millennial employee cyberloafing and Innovative Work Behavior and Organizational Citizenship Behaviour, which is one of the two keys to measuring employee performance and productivity. The study is quantitative using primary data obtained directly through randomly distributed questionnaires on a 5-likert scale online using google forms. Sampling using purposive sampling with a sample of 133 millennial employees. The data analysis technique of this study uses Partial Least Square (PLS) and the data is processed using the PLS 4.0 smart program. The estimated coefficient value (original sample estimate) of the influence of Cyberloafing on Innovative Work Behavior is 0.484 and on Organizational Citizenship Behavior is -0,422 reinforced by the results of the t test in which the known size of t-count (6,348 and 5,389) is greater than the t-table (1,96) with p (0,000) less than 0.05. The results of this study show that there is a link between cyberloafing positively and significantly against Innovative Work Behavior.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-07-22 Direvisi: 2024-08-19 Dipublikasi: 2024-09-03 Kata kunci: <i>Cyberloafing; Innovative Work Behavior; Organizational Citizenship Behavior; Karyawan Milenial; BPJS Ketenagakerjaan.</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara cyberloafing karyawan milenial dengan Innovative Work Behavior dan Organizational Citizenship Behavior, yang merupakan salah dua kunci mengukur produktivitas karyawan. Studi dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Jawa Timur. Penelitian ini bersifat kuantitatif menggunakan data primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner secara random dengan skala 5 likert secara online menggunakan google form. Pengambilan sample menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sample sebanyak 133 karyawan milenial. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dan data diolah menggunakan program smart PLS 4.0. Nilai estimasi koefisien (original sample estimate) pengaruh Cyberloafing terhadap Innovative Work Behavior yakni 0,484 dikuatkan dengan hasil uji t di mana diketahui besarnya t-hitung (6,348) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Nilai estimasi koefisien (original sample estimate) pengaruh Cyberloafing terhadap Organizational Citizenship Behavior, yakni -0,422 dengan hasil uji t t-hitung (5,389) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Cyberloafing dengan Innovative Work Behavior dan Organizational Citizenship Behavior. Dimana Cyberloafing berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behavior namun berpengaruh negatif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

I. PENDAHULUAN

Pekerja yang lahir antara Tahun 1981 hingga 1996 merupakan pekerja milenial yang tumbuh dengan teknologi/ digital native. Pekerja Milenial saat ini mencapai 70% jumlah karyawan di BPJS Ketenagakerjaan baik secara Nasional maupun di Kantor Wilayah Jawa Timur. Penggunaan teknologi termasuk internet bisa menjadi pisau bermata dua, disatu sisi dapat menunjang produktivitas dan kinerja melalui peningkatan inovasi dan perilaku extra role, disatu sisi penggunaan yang tidak tepat bisa mengurangi produktivitas kerja. Perilaku penggunaan teknologi di jam kerja ini disebut dengan

Cyberloafing. Isu cyberloafing mengacu pada perilaku/tindakan karyawan pengguna internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Cyberloafing yang berdampak positif menurut pendapat Li & Chung, yang meningkatkan social capability pekerja dan kapasitas informasi terkait praktek kerja inovatif (Innovative Work Behavior/IWB) melalui perannya dalam menemukan ilmu, cara atau strategi baru. Studi empiris dibidang ini sangat penting karena innovative work behavior mempengaruhi kinerja individu dan keseluruhan kinerja organisasi (Leong & Rasli, 2014).

J. P. J. De Jong & Den Hartog (2007), mendefinisikan innovative work behavior sebagai “perilaku yang disengaja dari seorang individu untuk memperkenalkan dan/atau menerapkan ide, produk, proses, dan prosedur baru ke peran, unit, atau organisasinya. Menurut (J. De Jong & Den Hartog, 2010), dalam mengukur innovative work behavior menggunakan 4 indikator, yaitu eksplorasi ide, pembentukan ide, memperjuangkan ide dan implementasi ide. Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006 Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang berkaitan dengan kontribusi di luar peran formal yang ditampilkan oleh seorang karyawan dan tidak mengharapkan imbalan atau hadiah formal dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan efektivitas organisasi (Organ et al., 2005). Misalnya menolong teman kerja untuk mengurangi beban kerja mereka, melakukan tugas yang tidak diminta tanpa mengharapkan imbalan, membantu problem solving dan decision making pada rekan kerja maupun di perusahaan. Indikator OCB adalah: altruism, consciousness, civic virtue, courtesy, sportsmanship (Organ et al., 2005)

Yogun (2015) menyatakan bahwa masih belum banyak penelitian dalam literature manajemen terkait dampak positif cyberloafing (Ilham et al., 2021). Kurniawan (2018) menyampaikan bahwa ada hubungan negative antara cyberloafing dan OCB. Peningkatan level cyberloafing mengarah pada penurunan level OCB. Semakin tinggi level cyberloafing semakin rendah level OCB dan semakin rendah level OCB semakin rendah pula level kinerjanya. Sejalan ini hasil penelitian Gani et al., (2020), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik. (Pascari, 2020). Penggunaan internet dan pemberlakuan Work from Home (WFH) meningkatkan privacy kerja, akses internet dan penggunaan gadget, berpotensi besar terjadinya cyberloafing. Sudah banyak penelitian yang menunjukan dampak positif dan dampak negatif dan Cyberloafing, serta penelitian yang mengaitkan cyberloafing dengan innovative work behavior dan organizational citizenship behavior tapi dalam penelitian yang berbeda dan belum digabungkan dalam satu penelitian.

Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara cyberloafing dengan innovative work behavior dan hubungan antara cyberloafing dengan organizational citizenship behavior di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur.

II. METODE PENELITIAN

Studi kasus penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Jawa Timur. Populasi penelitian ini adalah karyawan millennial di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur. Metode sampling yang digunakan adalah Non-Probability Sampling jenis Purposive Sampling Berdasarkan data karyawan Periode 31 Desember 2023, terdapat 435 karyawan millennial. Pengumpulan data dilakukan dengan cara pemberian kuesioner kepada responden. Link kuesioner disebar melalui email blasting kepada karyawan dimaksud untuk dimintakan kesediaan sebagai responden dan mengisi kuesioner dengan tepat dan sesuai. Kuesioner akan dibuat dalam bentuk googleform. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 4.0. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (outer model), kriteria Goodness of fit (GoF) dan model struktural (inner model). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Penelitian dilakukan dengan purposive sampling dan didapatkan 133 responden. Deskripsi terkait responden penelitian ini dapat dijelaskan dalam tiga karakteristik, yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja sebagai berikut:

a) Jenis Kelamin

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	58	43.6
Perempuan	75	56.4
Total	133	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Responden penelitian terdiri dari 43,6% laki-laki dan 56,4% perempuan. Tidak terlalu banyak perbedaannya, hal ini sesuai dengan jenis kelamin karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Jawa Timur yang cenderung berimbang.

b) Pendidikan terakhir

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
D3	6	4.5
S1	100	75.2
S2	27	20.3
Total	133	100.0

Sumber: Hasil data pengolahan data, 2024.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir setingkat S1 yaitu sebanyak 100 responden (75,2%). Selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 27 responden (20,3%), dan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 6 orang (4,5%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berlatar belakang pendidikan sarjana S1.

c) Masa Kerja

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
0-5 tahun	5	3.8
5-10 tahun	52	39.1
10 -15 tahun	24	18.0
>15 tahun	52	39.1
Total	133	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Pada Tabel 3 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 5-10 tahun dan >15 tahun masing-masing sebanyak 52 responden (39,1%). Responden dengan masa kerja 10-15 tahun sebanyak 24 responden (18,0%), dan paling sedikit masa kerja 0-5 tahun sebanyak 5 responden (3,8%)

2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Data dijelaskan dengan memberikan bobot penilaian untuk setiap pernyataan dalam kuesioner. Kriteria tanggapan responden mengikuti skala penilaian berikut: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup Setuju (CS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Selanjutnya, deskripsi variabel dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33, kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi/baik, dengan skor 3,67 – 5,00. Hasil analisis deskripsi jawaban responden

pada masing-masing variabel disajikan pada tabel sebagai berikut:

a) Cyberloafing

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Cyberloafing

Indikator	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Mean Indikator
Cyberloafing Activities	CL1	133	1	5	2.62	2.584
	CL2	133	1	5	2.73	
	CL3	133	1	5	2.53	
	CL4	133	1	5	2.50	
	CL5	133	1	5	2.54	
	CL6	133	1	5	2.62	
	CL7	133	1	5	2.69	
	CL8	133	1	5	2.50	
	CL9	133	1	5	2.52	
	CL10	133	1	4	2.55	
	CL11	133	1	5	2.62	
	CL12	133	1	5	2.73	
	CL13	133	1	5	2.51	
	CL14	133	1	5	2.52	
	CL15	133	1	5	2.56	
	CL16	133	1	5	2.60	
	CL17	133	1	5	2.74	
	CL18	133	1	5	2.55	
	CL19	133	1	5	2.54	
	CL20	133	1	4	2.53	
	CL21	133	1	5	2.60	
Cyberloafing Behavior	CL22	133	1	5	2.71	2.588
	CL23	133	1	5	2.50	
	CL24	133	1	5	2.52	
	CL25	133	1	5	2.55	
	CL26	133	1	5	2.62	
	CL27	133	1	5	2.68	
	CL28	133	1	5	2.55	
	CL29	133	1	5	2.55	
	CL30	133	1	4	2.53	
	CL31	133	1	5	2.57	
	CL32	133	1	5	2.60	
	CL33	133	1	5	2.51	
	CL34	133	1	5	2.52	
	CL35	133	1	5	2.51	
	CL36	133	1	5	2.59	
	CL37	133	1	5	2.67	
Mean					2.58	

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai mean data variabel Cyberloafing secara keseluruhan sebesar 2,58 terletak pada rentang kategori sedang (2,34 – 3,66). Artinya, bahwa secara umum aktivitas Cyberloafing yang dilakukan karyawan termasuk cukup banyak

b) Innovative Work Behavior

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Innovative Work Behavior

Indikator	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Mean Indikator
Idea Generation	133	1	4	2.68	2.61	2.584
	133	1	5	2.55		
Idea Exploration	133	1	5	2.66	2.67	
	133	1	5	2.65		
Idea Championing	133	1	5	2.76	2.68	
	133	1	4	2.61		
Idea Implementation	133	1	5	2.71	2.69	
	133	1	4	2.62		
	133	1	4	2.74		
	Mean			2.67		

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai mean data variabel Innovative Work Behavior secara keseluruhan sebesar 2,67. Artinya, bahwa rata-rata responden memiliki Innovative Work Behavior pada kategori sedang (2,34 – 3,66). Hasil deskripsi data pada variabel Innovative Work Behavior didapatkan dengan nilai mean tertinggi adalah Idea Implementation dengan skor 2,69. Artinya, karyawan memiliki kemampuan untuk menerapkan ide-idenya dalam bekerja. Indikator Innovative Work Behavior yang mendapatkan skor terendah adalah Idea Generation yaitu diperoleh skor 2,61. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa karyawan masih kurang dalam menemukan ide-ide untuk memecahkan masalah dalam bekerja

c) Organizational Citizenship Behavior

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Organizational Citizenship Behavior

Indikator	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Mean Indikator
Altruism	OCB1	133	1	5	3,71	3,698
	OCB2	133	2	5	3,67	
	OCB3	133	2	5	3,73	
	OCB4	133	1	5	3,69	
	OCB5	133	1	5	3,69	
Conscientiousness	OCB6	133	1	5	3,71	3,684
	OCB7	133	2	5	3,64	
	OCB8	133	2	5	3,73	
	OCB9	133	1	5	3,69	
	OCB10	133	1	5	3,65	
Civic virtue	OCB11	133	1	5	3,68	3,681
	OCB12	133	2	5	3,65	
	OCB13	133	2	5	3,73	
	OCB14	133	1	5	3,68	
	OCB15	133	1	5	3,66	
Courtesy	OCB16	133	1	5	3,71	3,692
	OCB17	133	2	5	3,67	
	OCB18	133	2	5	3,74	
	OCB19	133	1	5	3,68	
	OCB20	133	1	5	3,65	
Sportsmanship	OCB21	133	1	5	3,71	3,696
	OCB22	133	2	5	3,67	
	OCB23	133	2	5	3,74	
	OCB24	133	1	5	3,70	
Mean total					3,69	

Sumber: Data Primer 2024

Pada Tabel 6 terlihat bahwa nilai mean data variabel OCB secara keseluruhan sebesar 3,698 terletak pada rentang kategori tinggi (3,67-5,00). Artinya, bahwa rata-rata pegawai yang menjadi sampel penelitian ini memiliki Organizational Citizenship Behavior yang tinggi. Hasil deskripsi data pada variabel OCB didapatkan dengan nilai mean tertinggi adalah Altruism dengan skor 3,70. Hasil deskripsi data pada variabel OCB didapatkan dengan nilai mean terendah adalah Civic virtue dengan skor 3,681.

3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 4.0. Pengujian model pengukuran (outer model) menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas model. Kriteria validitas diukur dengan convergent dan discriminant validity, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan composite reliability, Average Variance Extracted (AVE), dan cronbach alpha.

a) Convergen Validity

Tabel 7. Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Variabel Cyberloafing (X1)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
CL1 <- Cyberloafing	0.875	0.875	0.020	42.792	0.000
CL2 <- Cyberloafing	0.877	0.876	0.019	47.367	0.000
CL3 <- Cyberloafing	0.838	0.836	0.023	36.278	0.000
CL4 <- Cyberloafing	0.822	0.822	0.025	32.676	0.000
CL5 <- Cyberloafing	0.833	0.832	0.024	34.088	0.000
CL6 <- Cyberloafing	0.866	0.865	0.023	37.683	0.000
CL7 <- Cyberloafing	0.881	0.880	0.019	45.693	0.000
CL8 <- Cyberloafing	0.841	0.840	0.024	35.458	0.000
CL9 <- Cyberloafing	0.830	0.829	0.024	34.773	0.000
CL10 <- Cyberloafing	0.839	0.837	0.024	34.285	0.000
CL11 <- Cyberloafing	0.870	0.869	0.021	41.656	0.000
CL12 <- Cyberloafing	0.877	0.877	0.019	46.176	0.000
CL13 <- Cyberloafing	0.825	0.824	0.024	35.037	0.000
CL14 <- Cyberloafing	0.830	0.829	0.024	34.773	0.000
CL15 <- Cyberloafing	0.839	0.838	0.024	35.174	0.000
CL16 <- Cyberloafing	0.842	0.843	0.028	29.802	0.000
CL17 <- Cyberloafing	0.857	0.857	0.021	40.684	0.000
CL18 <- Cyberloafing	0.849	0.847	0.023	37.270	0.000
CL19 <- Cyberloafing	0.832	0.831	0.023	35.896	0.000
CL20 <- Cyberloafing	0.840	0.839	0.024	34.539	0.000
CL21 <- Cyberloafing	0.862	0.862	0.023	37.570	0.000
CL22 <- Cyberloafing	0.874	0.873	0.021	42.339	0.000
CL23 <- Cyberloafing	0.837	0.835	0.024	34.485	0.000
CL24 <- Cyberloafing	0.820	0.819	0.025	33.012	0.000
CL25 <- Cyberloafing	0.853	0.852	0.021	40.528	0.000
CL26 <- Cyberloafing	0.861	0.861	0.021	41.534	0.000
CL27 <- Cyberloafing	0.848	0.847	0.025	33.925	0.000
CL28 <- Cyberloafing	0.850	0.848	0.024	35.538	0.000
CL29 <- Cyberloafing	0.834	0.834	0.022	38.060	0.000
CL30 <- Cyberloafing	0.846	0.846	0.022	37.711	0.000
CL31 <- Cyberloafing	0.836	0.836	0.024	34.137	0.000
CL32 <- Cyberloafing	0.803	0.803	0.030	26.931	0.000
CL33 <- Cyberloafing	0.849	0.848	0.024	35.129	0.000
CL34 <- Cyberloafing	0.824	0.823	0.023	35.502	0.000
CL35 <- Cyberloafing	0.835	0.833	0.025	33.977	0.000
CL36 <- Cyberloafing	0.864	0.864	0.022	39.048	0.000
CL37 <- Cyberloafing	0.839	0.839	0.025	33.545	0.000

Sumber: Data Primer 2024

Data yang disajikan di atas menunjukkan nilai loading faktor variabel Cyberloafing (X1), di mana nilai loading faktor pada kolom original sample masing-masing item yang didapatkan berada di atas angka 0,700 serta signifikan pada taraf kepercayaan 95% dan angka t-statistik setiap indikator di atas nilai t-tabel (1,960) dan $p < 0,05$.

Tabel 8. Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Variabel Innovative Work Behavior (Y1)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ([O/STDEV])	P Values
IWB1 <- IWB	0.867	0.868	0.018	48.548	0.000
IWB2 <- IWB	0.898	0.899	0.014	63.987	0.000
IWB3 <- IWB	0.881	0.881	0.018	48.250	0.000
IWB4 <- IWB	0.876	0.876	0.025	35.037	0.000
IWB5 <- IWB	0.880	0.881	0.015	58.477	0.000
IWB6 <- IWB	0.894	0.894	0.019	47.637	0.000
IWB7 <- IWB	0.841	0.841	0.021	39.876	0.000
IWB8 <- IWB	0.862	0.862	0.021	41.642	0.000
IWB9 <- IWB	0.890	0.890	0.015	57.536	0.000
IWB10 <- IWB	0.861	0.861	0.024	35.851	0.000

Sumber: Data Primer 2024

Hasil uji validitas di atas menunjukkan nilai loading faktor variabel Innovative Work Behavior (Y1), di mana nilai loading faktor pada kolom original sample masing-masing item yang didapatkan berada di atas angka 0,700 serta signifikan pada taraf kepercayaan 95% dan angka t-statistik setiap indikator di atas nilai t-tabel (1,960) dan $p < 0,05$.

Tabel 9. Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y2)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ([O/STDEV])	P Values
OCB1 <- OCB	0.806	0.803	0.046	17.482	0.000
OCB2 <- OCB	0.775	0.769	0.051	15.291	0.000
OCB3 <- OCB	0.770	0.767	0.044	17.639	0.000
OCB4 <- OCB	0.806	0.804	0.038	21.397	0.000
OCB5 <- OCB	0.800	0.796	0.039	20.290	0.000
OCB6 <- OCB	0.804	0.800	0.046	17.508	0.000
OCB7 <- OCB	0.755	0.750	0.053	14.274	0.000
OCB8 <- OCB	0.759	0.756	0.044	17.223	0.000
OCB9 <- OCB	0.815	0.814	0.036	22.748	0.000
OCB10 <- OCB	0.804	0.800	0.039	20.346	0.000
OCB11 <- OCB	0.764	0.760	0.053	14.413	0.000
OCB12 <- OCB	0.778	0.773	0.050	15.708	0.000
OCB13 <- OCB	0.783	0.778	0.042	18.832	0.000
OCB14 <- OCB	0.798	0.796	0.039	20.378	0.000
OCB15 <- OCB	0.809	0.805	0.038	21.147	0.000
OCB16 <- OCB	0.810	0.806	0.045	17.946	0.000
OCB17 <- OCB	0.773	0.767	0.050	15.353	0.000
OCB18 <- OCB	0.761	0.757	0.046	16.563	0.000
OCB19 <- OCB	0.775	0.773	0.042	18.265	0.000
OCB20 <- OCB	0.804	0.801	0.039	20.832	0.000
OCB21 <- OCB	0.783	0.779	0.049	15.914	0.000
OCB22 <- OCB	0.767	0.761	0.051	14.938	0.000
OCB23 <- OCB	0.733	0.729	0.052	14.054	0.000
OCB24 <- OCB	0.803	0.801	0.038	21.144	0.000

Sumber: Data Primer 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai loading faktor variabel Organizational Citizenship Behavior (Y2), di mana nilai loading faktor pada kolom original sample masing-masing item yang didapatkan berada di atas angka 0,700 serta signifikan pada taraf kepercayaan 95% dan angka t-statistik setiap indikator di atas nilai t-tabel (1,960) dan $p < 0,05$.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat dikatakan seluruh indikator yang digunakan dalam model penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat dipakai sebagai ukuran bagi variabel yang digunakan pada penelitian ini.

b) Discriminant Validity.

Untuk pengujian discriminant validity dilakukan dengan tiga cara yaitu: 1) melihat kriteria Fornell Lacker Criterion yang diketahui dari ukuran square root of average variance extracted (AVE) atau akar AVE, 2) melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), dan 3) memeriksa cross loading. Nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya, dan jika semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif, maka pengujian diskriminasi validitas dianggap valid. Semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas discriminant yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel cross-loading. Atas dasar tersebut, maka hasil analisis data dapat diterima bahwa data memiliki validitas discriminant yang baik.

c) Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Cyberloafing	0.989	0.989	0.716
IWB	0.966	0.970	0.766
OCB	0.973	0.975	0.616

Sumber Data: Olah data hasil penelitian, 2024.

Hasil uji reliabilitas masing-masing struktur ditunjukkan pada tabel di atas. Temuan menunjukkan bahwa nilai AVE masing-masing konstruk lebih dari 0,5, nilai reliabilitas komposit masing-masing konstruk lebih dari 0,7, dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen Organizational Citizenship Behavior, Innovative Work Behavior, dan Cyberloafing memiliki reliabilitas yang tinggi.

d) Pengujian Goodness of Fit

Uji goodness of fit model struktural dievaluasi dengan mempertimbangkan R-square (R²) dan Q² (model relevansi prediktif).

Tabel 11. Nilai Koefisien Determinasi (R-Square)

	R Square
Innovative Work Behavior	0.234
Organizational Citizenship Behavior	0.178

Sumber Data: Olah data hasil penelitian, 2024

Tabel 11 di atas memperlihatkan adanya nilai koefisien determinasi (R-square) yang muncul pada model variabel OCB (Y2) sebesar 0,178. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel OCB (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel Cyberloafing sebesar 17,8%, sedangkan sisanya 82,2% diperoleh dari pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Koefisien determinasi (R-square) pada model variabel Innovative Work Behavior (Y1) bernilai 0,234. artinya Innovative Work Behavior dapat dipengaruhi oleh Cyberloafing sebesar 23,4% dan sisanya 76,6% diperoleh oleh pengaruh dari variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Perhitungan Q-square (Q²)

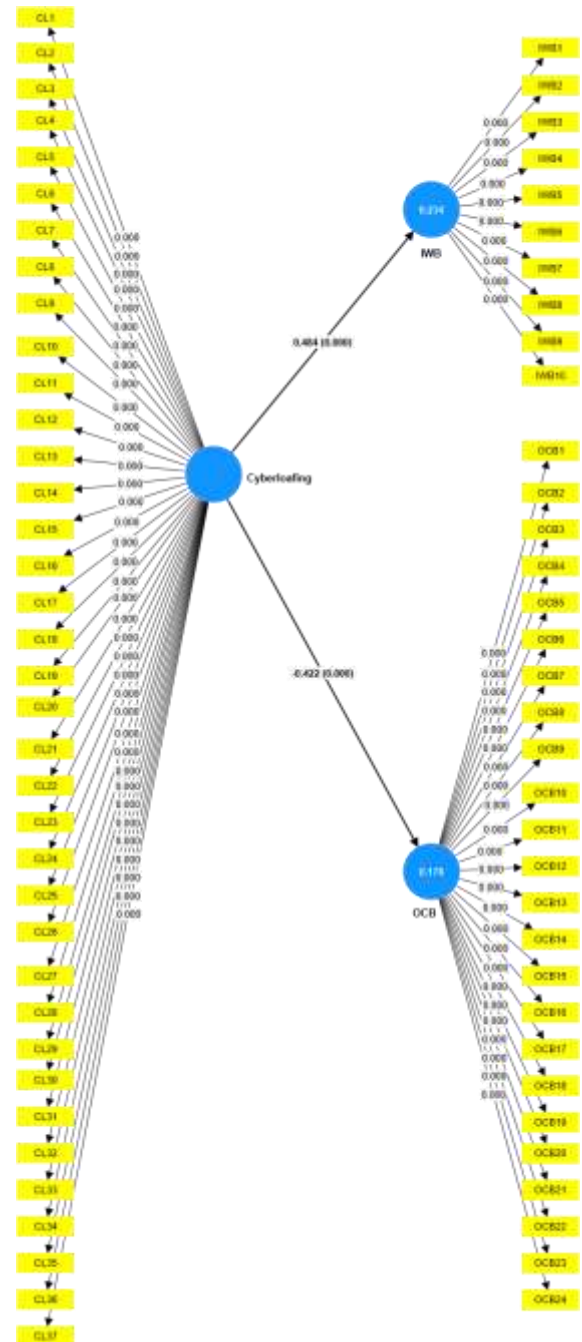
	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
IWB	1330.000	1097.493	0.175
OCB	3192.000	2859.509	0.104

Sumber Data : Olah data hasil penelitian, 2024

Perhitungan Q-square (Q²) dihasilkan nilai 0,175 dan 0,104 atau dikatakan bahwa Q² > 0 yang menunjukkan model mempunyai predictive relevance yang baik. Hal ini berarti bahwa model struktural mempunyai kesesuaian yang baik atau fit dengan data. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi.

4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis yang terakhir dalam PLS yaitu analisis model struktural atau inner model. Pada analisis model struktural dapat dilakukan pengujian hipotesis melalui uji statistik t (T Statistics). Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.1.0.



Gambar 1. Full Model SEM-PLS

Tabel 13. Path Coefficients Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Cyberloafing -> IWB	0.484	0.491	0.076	6.348	0.000
Cyberloafing -> OCB	-0.422	-0.431	0.078	5.389	0.000

Sumber: Hasil pengolahan data dengan Smart PLS 4.0 2024

Melalui sajian hasil olah data tersebut, selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis penelitian, yaitu:

a) Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis pertama dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (original sample estimate) pengaruh Cyberloafing

terhadap Innovative Work Behavior yakni 0,484. Hasil itu memberi bukti bahwa Cyberloafing memberi pengaruh positif kepada Innovative Work Behavior. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (6,348) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu Cyberloafing secara positif dan signifikan mempengaruhi Innovative Work Behavior.

b) Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (original sample estimate) pengaruh Cyberloafing terhadap OCB yakni -0,422. Hasil itu memberi bukti bahwa Cyberloafing memberi pengaruh negatif kepada OCB. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (5,389) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu Cyberloafing berpengaruh negatif dan terhadap OCB. Ringkasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan secara menyeluruh pada tabel berikut:

Tabel 14. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Kesimpulan
Terdapat Hubungan Antara Cyberloafing Karyawan	Diterima
H2 Millenial terhadap Innovative Work Behavior di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur	$t = 6,348 > 1,96$ ($p = 0,000 < 0,05$)
Terdapat Hubungan Antara Cyberloafing Karyawan	Diterima
H2 Millenial terhadap Organizational Citizenship Behavior di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur.	$t = 5,389 > 1,96$ ($p = 0,000 < 0,05$)

Sumber: Olah data hasil penelitian, 2024

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Studi kasus penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Cyberloafing Karyawan Millenial terhadap Innovative Work Behavior di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur. Simpulan dari uji tersebut yaitu Cyberloafing secara positif dan signifikan mempengaruhi Innovative Work Behavior. Hasil ini berarti semakin baik Cyberloafing, maka Innovative Work Behavior akan cenderung semakin tinggi. Kesimpulan kedua terdapat Hubungan Negatif antara Cyberloafing Karyawan Millenial terhadap Organizational Citizenship Behavior di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur. Simpulan dari uji tersebut yaitu Cyberloafing berpengaruh

negatif terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil ini berarti semakin kuat Cyberloafing, maka Organizational Citizenship Behavior akan cenderung menjadi lebih kecil. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Li & Chung, dimana Cyberloafing meningkatkan social capability pekerja dan kapasitas informasi terkait praktek kerja inovatif (Innovative Work Behavior/IWB) melalui perannya dalam menemukan ilmu, cara atau strategi baru, serta penelitian Rajah dan Lim (2011) menyampaikan bahwa ada hubungan negative antara cyberloafing dan Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini dapat menjadi masukan dan referensi bagi manajer SDM di BPJS Ketenagakerjaan atau perusahaan lain serta masih ada ruang bagi penelitian selanjutnya.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Cyberloafing Among Millenial Office Workers, Its Relationship with Innovative Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Case Study on BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Jawa Timur.

DAFTAR RUJUKAN

- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Gani, N. A., Utama, R. E., & Jaharuddin & Priharta, A. (2020). Perilaku organisasi. *Mirqat. Jakarta*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Ilham, R., Ulum, A. S., & Siregar, C. S. (2021). Apakah Cyberloafing Mempengaruhi Kinerja Dosen di Indonesia? *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 6(2), 162–181.
- Kurniawan, M. A. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Terhadap Perilaku

- Cyberloafing Pada Pegawai Rektorat Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5.
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage publications.
- Pascarini, D. R. (2020). *Pengaruh Job Embeddedness, Ketahanan Kerja (Resilience) Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Serta OCB Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependidikan Di UNTAG Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Yogun, A. E. (2015). Cyberloafing and innovative work behavior among banking sector employees. *International Journal of Business and Management Review*, 3(10), 61–71.