

## Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Mamuju

Nurhalisa<sup>1\*</sup>, Nur Fajariani<sup>2</sup>, Mu'fidatul Nurul Hajjad<sup>3</sup>

Email Korespondensi : [nurhalisa.bhd@gmail.com](mailto:nurhalisa.bhd@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia<sup>1\*,2,3</sup>

### Abstract

This study investigates the influence of job satisfaction and work environment on cyberloafing behavior among civil servants at the Department of Communication, Informatics, Statistics, and Coding (Persandian) in Mamuju Regency. Cyberloafing, defined as the use of the internet for personal purposes during working hours, has become a pressing challenge in the digital workplace. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires distributed to 32 respondents, all of whom are civil servants (ASN). A total sampling method was employed, and the data were analyzed using multiple linear regression. The results revealed that job satisfaction had no significant effect on cyberloafing, with a t-value of  $-0.539 < 2.04522$  and a significance level of  $0.558 (> 0.05)$ . Similarly, the work environment variable showed no significant effect, with a t-value of  $1.270 < 2.04522$  and a significance level of  $0.214 (> 0.05)$ . Simultaneously, both variables were not significant predictors of cyberloafing, as indicated by an F-value of  $1.174 < 3.327$  with a significance of  $0.323 (> 0.05)$ . These findings suggest that cyberloafing is influenced by other factors beyond job satisfaction and work environment. Future research should consider variables such as self-efficacy, time management, organizational culture, or technological monitoring to better explain cyberloafing in public institutions.

**Keywords:** *Job satisfaction; Work environment; Cyberloafing; Public sector, Regression analysis*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Job satisfaction merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif terhadap pekerjaan, yang muncul sebagai hasil evaluasi individu (pemangku jabatan) terhadap karakteristik pekerjaannya. Sejumlah studi empiris secara konsisten menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan produktivitas, dedikasi, serta keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (Diskominfosip) Kabupaten Mamuju, kepuasan kerja tercermin dari pegawai yang melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan inisiatif. Mereka tidak hanya menunggu instruksi atasan, tetapi juga aktif mencari solusi ketika menghadapi kendala teknis di lapangan, misalnya dalam pengelolaan jaringan dan pelayanan sistem informasi. Hal ini menunjukkan adanya keterikatan emosional dan minat terhadap pekerjaan. Interaksi antarsesama pegawai berlangsung dalam suasana yang akrab dan terbuka, dengan komunikasi yang baik, baik dalam konteks pekerjaan maupun dalam hubungan sosial sehari-hari. Pegawai juga saling mendukung dalam kegiatan bersama, seperti rapat koordinasi atau pengumpulan data lintas bidang. Kondisi ini menjadi indikasi bahwa hubungan

antarpegawai berada dalam keadaan sehat dan konstruktif.

Diskominfosip Kabupaten Mamuju merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Tipe A yang memiliki lingkup kerja melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika, statistik, serta persandian. Instansi ini memiliki tugas membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, termasuk merumuskan kebijakan, mengembangkan infrastruktur TIK, meningkatkan keamanan persandian daerah, menerbitkan regulasi, serta mengintegrasikan sistem informasi dan layanan publik. Selain itu, Diskominfosip juga berperan dalam memperkuat diseminasi informasi dan membangun kemitraan komunikasi publik. Sebagai instansi teknis dengan cakupan kerja yang luas dan berhubungan langsung dengan perkembangan teknologi informasi, Diskominfosip menuntut para pegawainya untuk memiliki kompetensi digital, kecepatan kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang dinamis. Oleh karena itu, efektivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kondisi work environment.

Work environment menjadi elemen penting dalam mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik yang bersifat fisik—seperti ruangan, peralatan kerja, jaringan internet, dan pencahayaan—maupun nonfisik, seperti hubungan sosial, komunikasi antarrekan, dan suasana kerja secara umum. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan fokus, meminimalisir stres, serta mendorong perilaku kerja yang positif. Namun, hasil observasi awal di Diskominfosip Kabupaten Mamuju menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya ideal. Beberapa kendala yang ditemukan antara lain jaringan internet yang sering tidak stabil, keterbatasan peralatan kerja, ruang kantor yang sempit serta mengalami kerusakan akibat gempa, serta belum maksimalnya fasilitas penunjang seperti meja, kursi, dan perangkat kerja lainnya. Situasi ini tidak hanya menghambat kelancaran pelaksanaan tugas, tetapi juga berdampak pada semangat dan kenyamanan kerja pegawai.

Dalam kondisi tertentu, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu munculnya perilaku menyimpang seperti cyberloafing, yaitu penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Pegawai yang merasa jenuh, kurang termotivasi, atau tidak memiliki fasilitas kerja yang memadai cenderung mencari hiburan sementara dengan mengakses media sosial, menonton video, atau bermain gim daring. Jika perilaku ini dibiarkan, maka dapat menurunkan produktivitas, merusak integritas pegawai, serta berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job satisfaction dan work environment terhadap perilaku cyberloafing pada pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Mamuju.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur vital dalam organisasi karena menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) hadir sebagai ilmu strategis yang mengatur proses perekrutan, pengembangan, hingga pemeliharaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. MSDM tidak hanya dipahami sebagai proses administratif, tetapi juga mencakup pengembangan potensi pegawai melalui pelatihan, motivasi, serta

penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Handoko, 2016:5). Hal ini menegaskan bahwa peran strategis SDM sangat penting dalam menghadapi dinamika dan tantangan organisasi modern.

### **Job Satisfaction**

Herzberg (dalam Busro, 2018:102) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai perasaan positif yang timbul dari evaluasi individu terhadap kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Magister & Uma (dalam Benasmi et al., 2021:460) menambahkan bahwa *job satisfaction* mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan berbagai aspek terkait, yang menunjukkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Senada dengan itu, Saner & Eyupoglu (dalam Nugroho Adi, 2023:3) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif yang lahir dari pengalaman kerja dan evaluasi kinerja yang dialami dalam kurun waktu tertentu. Menurut Afandi (dalam Saragih et al., 2024:24), indikator-indikator *job satisfaction* adalah:

1. **Pekerjaan** – sejauh mana pekerjaan memiliki elemen yang memuaskan.
2. **Upah** – tingkat kesesuaian gaji atau bayaran dengan kebutuhan dan rasa keadilan pegawai.
3. **Promosi** – peluang peningkatan jabatan atau karier.
4. **Pengawas** – peran atasan dalam memberikan arahan dan bimbingan kerja.
5. **Rekan kerja** – dukungan dan kerja sama yang terjalin dengan sesama pegawai.

### **Work Environment**

Menurut Sarwono (dalam Winata, 2022:80), *work environment* adalah lingkungan tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan rasa aman sekaligus meningkatkan motivasi untuk bekerja optimal. Robbins dan Judge (dalam Usman et al., 2023:10464) menegaskan bahwa *work environment* mencakup kondisi fisik, budaya organisasi, hubungan antarpegawai, serta kualitas interaksi dengan atasan maupun rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga melibatkan aspek psikososial yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja individu. Schneider dkk. (dalam Zolghadr & Asgari, 2016:116) menambahkan bahwa lingkungan kerja merupakan kumpulan karakteristik organisasi yang secara kolektif memengaruhi individu, meliputi norma organisasi, kebijakan, tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, hingga kualitas hubungan kerja. Menurut Mangkunegara (dalam Anggraini et al., 2024:51), indikator-indikator *work environment* antara lain:

1. **Suasana kerja** – mencakup kondisi fisik maupun psikologis, seperti kebisingan, pencahayaan, dan rasa aman.
2. **Hubungan dengan rekan kerja** – kualitas interaksi, dukungan, dan kerja sama tim.
3. **Fasilitas kerja** – ketersediaan sarana dan prasarana, seperti meja, kursi, komputer, dan perangkat penunjang lainnya.

### **Cyberloafing**

Lim (dalam Iqra Pradana & Aqil, 2024:172) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai perilaku menyimpang di tempat kerja, di mana pegawai menggunakan akses internet atau email selama jam kerja untuk tujuan nonpekerjaan. Blanchard & Henle (dalam Astuti et al., 2023:4) juga menyatakan bahwa *cyberloafing* adalah penggunaan fasilitas internet di kantor untuk kepentingan pribadi, seperti membaca berita atau mengakses forum pertemanan. Sementara itu, Askew (dalam Astuti et al., 2023:4) menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan rangkaian perilaku kerja yang dimediasi oleh teknologi internet, tetapi tidak terkait dengan tugas organisasi. Perilaku *cyberloafing* dapat diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Lim & Chen (2012) dan Sijabat (2021), sebagaimana dikutip dalam Astuti et al. (2023:51), yaitu:

1. **Mengakses email pribadi** – menerima, memeriksa, atau mengirim email untuk urusan nonpekerjaan.
2. **Membuka situs nonpekerjaan** – seperti berita, hiburan, atau olahraga.
3. **Mengirim pesan pribadi** – menggunakan aplikasi pesan instan (misalnya WhatsApp, Telegram) untuk kepentingan sosial.
4. **Belanja online** – aktivitas melihat atau membeli barang melalui situs e-commerce saat jam kerja.
5. **Mencari pekerjaan baru** – mengakses situs lowongan kerja atau menyiapkan lamaran pada jam kerja.
6. **Bermain gim daring** – menggunakan jaringan internet kantor untuk memainkan gim yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

## Metode Analisis

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Mamuju. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif diperoleh melalui uraian dan penjelasan mengenai sejarah kantor, struktur organisasi, serta uraian tugas yang berkaitan dengan tupoksi pegawai di instansi tersebut. Sementara itu, data kuantitatif dikumpulkan dalam bentuk angka-angka yang kemudian disajikan dalam tabel distribusi frekuensi responden. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Mamuju. Karena jumlah populasi diketahui dan relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Dengan demikian, seluruh pegawai ASN dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 32 orang responden.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda sebagaimana dikutip dari Narimawati et al. (2020:43), dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah *cyberloafing*, a merupakan konstanta,  $b_1$ – $b_2$  adalah koefisien regresi,  $X_1$  adalah *job satisfaction*,  $X_2$  adalah *work environment*, dan e merupakan standar error. Lebih lanjut, Analisis kuantitatif ini dipilih untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu mengenai pengaruh variabel *job satisfaction* dan *work environment* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Mamuju.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Jika r hitung lebih besar dari r tabel ( $N-2$  atau  $32-2 = 30$ ), maka angka r tabel sebesar 0,3494 hipotesis tidak dapat ditolak atau valid. Dalam pengujian ini, digunakan 32 responden untuk dilakukan uji validitas.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

Pernyataan	Corrected Item-Total	R Tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,563	0,3494	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,538	0,3494	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,476	0,3494	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,514	0,3494	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,536	0,3494	Valid

X <sub>1.6</sub>	0,683	0.3494	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,692	0.3494	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,749	0.3494	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,670	0.3494	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,744	0.3494	Valid
X <sub>1.11</sub>	0,766	0.3494	Valid
X <sub>1.12</sub>	0,793	0.3494	Valid
X <sub>2.1</sub>	0,725	0.3494	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,835	0.3494	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,728	0.3494	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,613	0.3494	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,691	0.3494	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,604	0.3494	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,795	0.3494	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,630	0.3494	Valid
X <sub>2.9</sub>	0,627	0.3494	Valid
X <sub>2.10</sub>	0,784	0.3494	Valid
X <sub>2.11</sub>	0,689	0.3494	Valid
X <sub>2.12</sub>	0,462	0.3494	Valid
Y <sub>1.1</sub>	0,742	0.3494	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,717	0.3494	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,798	0.3494	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0,826	0.3494	Valid
Y <sub>1.5</sub>	0,854	0.3494	Valid
Y <sub>1.6</sub>	0,727	0.3494	Valid
Y <sub>1.7</sub>	0,505	0.3494	Valid
Y <sub>1.8</sub>	0,631	0.3494	Valid
Y <sub>1.9</sub>	0,387	0.3494	Valid
Y <sub>1.10</sub>	0,349	0.3494	Valid
Y <sub>1.11</sub>	0,720	0.3494	Valid
Y <sub>1.12</sub>	0,698	0.3494	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *corrected item total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari *r* tabel yaitu 0.3494 yang berarti semua butir pernyataan dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. (Ghozali, 2018:46)

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i> (X <sub>1</sub> )	0,764	Reliabel
<i>Work Environment</i> (X <sub>2</sub> )	0,767	Reliabel
<i>Cyberloafing</i> (Y)	0,766	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya di atas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah *job satisfaction* dan *work environment* terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Komunikasi, Informatika,

Statistik dan Persandian Kabupaten Mamuju. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,603	9,448		2,604	0,014
X <sub>1</sub>	-0,208	0,351	-0,193	-0,593	0,558
X <sub>2</sub>	-0,410	0,323	0,414	1,270	0,214

a. Dependent Variable: *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 24,603 + -0,208 X_1 + -0,410 X_2 + 0,05$$

Dimana :

- Y = *Cyberloafing*
- a = Alfa (konstanta)
- b<sub>1</sub>-b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = *Job Satisfaction*
- X<sub>2</sub> = *Work Environment*
- e = Standar Error

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 5,246 artinya jika variabel *job satisfaction* (X<sub>1</sub>) dan *work environment* (X<sub>2</sub>) adalah 0, maka *Cyberloafing* yang dihasilkan nilainya adalah 24,603 dengan asumsi variabel-variabel lain dapat mempengaruhi *cyberloafing* dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel *job satisfaction* (X<sub>1</sub>) sebesar -0,208 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel *job satisfaction* sebesar 1%, maka akan meningkatkan *cyberloafing* (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian kabupaten Mamuju
3. Koefisien regresi variabel *work environment* (X<sub>2</sub>) sebesar -0,410 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel *work environment* sebesar 1%, maka akan meningkatkan *cyberloafing* (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian kabupaten Mamuju.

### Hasil Uji t ( Hasil Uji Secara Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau thitung ≥ t tabel maka Ha diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig > 0,05 atau thitung < t tabel, maka Ho diterima. T tabel :  $t(\alpha/2 : n - k - 1) = t(0,05/2 : 32 - 2 - 1) = 2,04522$ .

Tabel 4 Hasil Uji t Parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,603	9,448		2,604	0,014
X <sub>1</sub>	-0,208	0,351	-0,193	-0,593	0,558
X <sub>2</sub>	-0,410	0,323	0,414	1,270	0,214

Dependent Variable: cyberloafing

### Pengaruh Job Satisfaction Dan Work Environment Terhadap Cyberloafing

Dari hasil uji t pada tabel tersebut diperoleh nilai t hitung variabel *job satisfaction* (X<sub>1</sub>) sebesar -0,593 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,04522. Maka dapat diketahui t hitung < t tabel, dengan nilai signifikan 0,558 > 0,05. Sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, maka dapat disimpulkan variabel *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian kabupaten Mamuju.

Nilai t hitung variabel *work environment* (X<sub>2</sub>) sebesar 1,270 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,04522. Maka dapat diketahui t hitung < t tabel, dengan nilai signifikan 0,214 > 0,05. Sehingga H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, berarti variabel *work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian kabupaten Mamuju.

### Hasil Uji F (Hasil Uji Secara Simultan)

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel *job satisfaction*, *work environment* secara simultan atau bersama - sama tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian kabupaten Mamuju. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis ini maka dalam penelitian ini digunakan alat uji F untuk menguji variabel secara simultan terhadap variabel *cyberloafing* dengan membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dan F<sub>tabel</sub>.

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	215.752	2	107,876	1,174	0.323
Residual	2664.647	29	91,878		
Total	2880.219	31			

a. Dependent Variable: Cyberloafing

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai signifikansi < 0,05 atau F hitung > F<sub>tabel</sub> maka H<sub>a</sub> diterima. Demikian pula sebaliknya jika signifikan F < 0,05 atau F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>, maka H<sub>0</sub> diterima. Berdasarkan tabel, nilai F hitung yang diperoleh adalah 1,174 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,327. Maka dapat diketahui nilai F hitung 1,174 < F tabel 3,327 dengan tingkat signifikan 0.323 > 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel *cyberloafing* pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian kabupaten Mamuju. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel *job satisfaction* dan *work environment* kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *cyberloafing* pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian kabupaten Mamuju.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *job satisfaction* dan *work environment* terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Mamuju, dapat disimpulkan bahwa variabel *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal serupa juga ditunjukkan oleh variabel *work environment*, yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Secara simultan, kedua variabel tersebut, baik *job satisfaction* maupun *work environment*, juga terbukti tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja instansi ini.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, penting bagi organisasi untuk meningkatkan komunikasi internal yang lebih efektif, baik secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun horizontal antarpegawai. Komunikasi yang terbuka dapat membantu mengurangi potensi konflik internal sekaligus meningkatkan kejelasan arah kerja. Upaya ini dapat diwujudkan melalui rapat rutin, forum diskusi terbuka, ataupun pemanfaatan platform digital internal yang mendorong partisipasi pegawai. Kedua, perlu diciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan suportif, tidak hanya dari sisi fisik seperti ketersediaan fasilitas kerja yang memadai—misalnya kursi, meja, komputer, serta koneksi internet yang stabil—tetapi juga dari aspek nonfisik seperti pemberian penghargaan atas kinerja, penguatan kerja sama tim, dan penciptaan suasana kerja yang positif. Lingkungan yang mendukung diyakini mampu meminimalisasi kejenuhan kerja yang dapat mendorong munculnya perilaku *cyberloafing*. Ketiga, pimpinan instansi perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja dan pencapaian kinerja pegawai. Evaluasi ini bertujuan memastikan bahwa tugas yang diberikan selaras dengan kapasitas dan kompetensi pegawai. Sistem penilaian kuantitas dan kualitas kerja sebaiknya terintegrasi dengan mekanisme monitoring yang objektif dan transparan, sehingga tidak hanya berfokus pada volume pekerjaan, tetapi juga memperhatikan efektivitas dan kontribusi nyata pegawai terhadap kinerja organisasi.

## Daftar Pustaka

- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58.
- Astuti, S. D., Perdana, T. A., Samasta, A. S., & Sijabat, R. (2023). *Work deviance: Fenomena perilaku cyberloafing* (K. Ingsih, Ed.; 1st ed.). PT Nasya Expanding Management.
- Benasmi, M. I., Basalamah, M. R., & Hatneny, A. I. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan: Studi kasus lembaga. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 459–462.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (9th ed., p. 490). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Iqra Pradana, F., & Aqil, M. (2024). Penerapan fungsi MSDM dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyongsong Revolusi 4.0 [Implementation of HRM

functions in efforts to increase employee productivity in welcoming Revolution 4.0]. *Journal of Management Branding*, 1(1), 3047–3179.

Narimawati, U., Sarwono, J., & Munandar, D. (2020). *Metode penelitian dalam implementasi ragam analisis: Untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Andi.

Nugroho Adi, A. (2023). *Kepuasan kerja* (Tim UB Press, Ed.; 1st ed.). UB Press.

Saragih, S. L., Tarigan, N. M. R., & Elny, S. (2024). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Serdang Bedagai. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 8(2), 23–30.

Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., & ... (2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (studi literatur manajemen sumber daya).

Winata, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja: Tinjauan dari dimensi perilaku organisasi dan kinerja karyawan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

Zolghadr, M., & Asgari, F. (2016). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Management Science Letters*, 24(4), 681–690.