

**PENGARUH CYBERLOAFING DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA**

Putri Najwa Safitri, Hilma Harmen
Universitas Negeri Medan

email : njwasftri27@gmail.com, hilmaharmen@unimed.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Cyberloafing dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Secara simultan, Cyberloafing dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk memperkuat pengendalian perilaku cyberloafing dan meningkatkan disiplin kerja guna mendukung terciptanya efektivitas kerja karyawan yang optimal.

Kata Kunci : Cyberloafing, Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja.

Abstract

This study aims to examine the influence of Cyberloafing and Work Discipline on Employees' Work Effectiveness at PT Kereta Api Indonesia (Persero), Regional Division I of North Sumatra. This study employed a quantitative approach, with questionnaires used as the primary data collection instrument. The population of this study consisted of all employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero), Regional Division I of North Sumatra, with a total sample of 78 respondents selected using the saturated sampling technique. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that Cyberloafing has a negative and significant effect on Employees' Work Effectiveness, while Work Discipline has a positive and significant effect on Employees' Work Effectiveness. Simultaneously, Cyberloafing and Work Discipline have a significant effect on Employees' Work Effectiveness. This study recommends that the company strengthen its control over cyberloafing behavior and enhance employees' work discipline to support the achievement of optimal work effectiveness.

Kata Kunci : Cyberloafing, Work Discipline, Work Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara merupakan satuan organisasi perkeretaapian yang berkedudukan di Medan dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Divisi ini berperan dalam mengelola operasional, pemasaran, keuangan, aset, dan sumber daya manusia perkeretaapian di wilayah Sumatera Utara. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan kantor pusat memiliki peran strategis karena setiap perencanaan, koordinasi, dan keputusan yang dihasilkan menjadi dasar kelancaran aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, efektivitas kerja karyawan sangat penting untuk mendukung tercapainya target dan kualitas pengelolaan perusahaan.

Senada dengan hal tersebut, Siagian (2021) mengemukakan bahwa efektivitas kerja tinggi akan mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditetapkan sekaligus menghasilkan output yang berkualitas. Sebaliknya, rendahnya efektivitas kerja berdampak langsung pada keterlambatan penyelesaian tugas dan penurunan kualitas hasil pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Purnasiwi dan Alam (2022) semakin rendah tingkat efektivitas kerja karyawan, maka semakin menurun pula kualitas dan hasil tugas yang dikerjakan. Kondisi ini menegaskan betapa krusialnya peran efektivitas kerja sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan manager SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, ditemukan sejumlah karyawan yang

tidak mampu menyelesaikan pekerjaan hariannya dalam batas waktu yang ditentukan, sehingga pekerjaan tersebut terpaksa dilimpahkan ke hari berikutnya. Kondisi ini tentu berpotensi mengganggu kelancaran operasional perusahaan, terutama mengingat bahwa PT KAI merupakan perusahaan jasa transportasi publik yang sangat mengedepankan standarketepatan. Selain itu, pengerjaan tugas yang dikerjakan masih memerlukan perbaikan dari atasan, yang menunjukkan bahwa output kerja belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan. Berikut dapat dilihat data yang menggambarkan efektivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Data pra survei tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT KAI Divre I Sumatera Utara masih menghadapi kendala signifikan dalam aspek efektivitas kerja mereka. Dominasi jawaban "Tidak" pada pernyataan kedua dan ketiga mengindikasikan bahwa banyak karyawan belum mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal, belum konsisten menyelesaikan pekerjaan harian tepat waktu, serta masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kondisi ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2017) yang menyatakan bahwa rendahnya efektivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya adalah perilaku tidak produktif seperti penggunaan internet untuk keperluan pribadi, lemahnya disiplin kerja, serta gangguan-gangguan yang menghambat fokus karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, perlu

dilakukan identifikasi secara mendalam terhadap faktor-faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya efektivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap rendahnya efektivitas kerja karyawan di era digital saat ini adalah perilaku cyberloafing.

Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet milik perusahaan atau perangkat pribadi untuk kepentingan non-pekerjaan selama jam kerja berlangsung, yang meliputi kegiatan seperti mengakses media sosial, menonton konten hiburan, bermain game online, berbelanja daring, atau melakukan transaksi digital pribadi (Lim dan Chen, 2020).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan manager SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara diketahui bahwa perusahaan telah menerapkan sistem blocking untuk membatasi akses internet karyawan hanya pada website yang berkaitan dengan pekerjaan. Namun demikian, karyawan masih dapat mengakses internet untuk keperluan pribadi seperti menonton video hiburan, mendengarkan musik dan mengakses situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan menggunakan kuota internet pribadi mereka. Kejadian ini justru menyoroti kesadaran masing-masing karyawan terhadap tanggung jawab dan tanpa disadari dukungan manajerial ataupun kepercayaan yang terlalu berlebihan tanpa menentukan batasan penggunaan internet akan disalah artikan oleh karyawan.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang telah dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (view point) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi.

Menurut Nawawi (2015:76) efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya. Dalam memaknai efektivitas kerja setiap karyawan memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.

Pengertian Cyberloafing

Cyberloafing merupakan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi di tempat kerja, seperti internet, komputer, atau telepon pintar, untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja berlangsung. Perilaku ini umumnya dilakukan secara sadar dan berpotensi mengalihkan perhatian karyawan dari tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Lim dan Teo (2002), cyberloafing adalah aktivitas penggunaan internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti mengakses media sosial, hiburan digital, dan aktivitas online lainnya. Sementara itu, Andel et al. (2019) mendefinisikan cyberloafing sebagai bentuk penyimpangan perilaku kerja berbasis teknologi yang muncul akibat kemudahan akses internet di lingkungan organisasi.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sari (2020) disiplin kerja adalah bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar.

Silalahi & Bangun (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Prof. H. M. Yamin No.13, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20236. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April – Juni 2026.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena memudahkan peneliti untuk mengetahui dan menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel yang diajukan melalui hipotesis berdasarkan hasil perhitungan yang objektif dan terukur. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji kebenaran sebuah teori yang sudah ada. Proses pengukuran berdasarkan hasil pengamatan empiris yang merupakan bagian utama dalam penelitian kuantitatif.

Data yang dikumpulkan berupa angka dan diolah menggunakan analisis statistik untuk memperoleh hasil yang objektif, terukur, serta dapat diuji validitas dan reliabilitasnya. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel yang telah ditentukan dalam penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah seluruh anggota, individu, atau objek yang menjadi fokus penelitian dan memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi ini menekankan pentingnya pemilihan karakteristik yang relevan untuk memastikan bahwa hasil penelitian valid dan dapat digeneralisasikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil uji t (parsial), ditemukan bahwa variabel *Cyberloafing* memperoleh nilai t hitung sebesar -3,042 lebih besar dari t tabel 1,992 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga secara statistik membuktikan bahwa *cyberloafing* berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Koefisien sebesar -0,178 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *cyberloafing* satu satuan akan menurunkan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,178. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden, indikator dengan nilai skor tertinggi terdapat pada indikator “Karyawan PT. KAI membalas pesan pribadi melalui aplikasi *whatsapp* saat jam kerja”. Temuan ini menunjukkan bahwa aktivitas *cyberloafing* yang paling sering dilakukan oleh karyawan adalah membalas

pesan pribadi melalui aplikasi pesan instan ketika jam kerja masih berlangsung. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penggunaan *WhatsApp* untuk kepentingan pribadi selama jam kerja telah menjadi aktivitas yang relatif umum dilakukan oleh karyawan. Aktivitas ini cenderung dianggap sebagai kegiatan yang singkat dan tidak terlalu mengganggu pekerjaan, sehingga sering kali dilakukan tanpa disadari. Namun demikian, apabila dilakukan secara berulang, kebiasaan tersebut tetap berpotensi mengurangi konsentrasi, memecah fokus kerja, serta menghambat penyelesaian pekerjaan secara efektif.

Di sisi lain, indikator yang memperoleh skor terendah sebesar 214 terdapat pada indikator “Karyawan PT. KAI membuka marketplace untuk keperluan pribadi saat jam kerja”. Hal ini mengindikasikan bahwa aktivitas *cyberloafing* yang berkaitan dengan transaksi pribadi seperti membuka *marketplace* saat jam kerja merupakan aktivitas yang paling jarang dilakukan oleh karyawan dibandingkan indikator *cyberloafing* lainnya. Berdasarkan kondisi di lapangan dan hasil wawancara dengan manager SDM, perilaku *cyberloafing* masih ditemukan pada sebagian karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara, terutama dalam bentuk penggunaan media sosial, menonton video hiburan, serta mengakses internet untuk kepentingan pribadi ketika jam kerja masih berlangsung. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh kemudahan akses internet melalui telepon pintar maupun komputer kantor, sehingga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan aktivitas di luar kepentingan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Counterproductive Work Behavior* (CWB) yang dikemukakan oleh Paul E. Spector dan Suzy Fox (2005), yang menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan salah satu

bentuk perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*). Perilaku tersebut dilakukan secara sengaja oleh karyawan dan berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi karena menghambat penyelesaian pekerjaan, serta menurunkan efektivitas kerja. Dalam konteks penelitian ini, penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja menyebabkan berkurangnya waktu dan perhatian yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, sehingga efektivitas kerja karyawan menjadi menurun. Temuan ini memperkuat teori bahwa *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk perilaku yang dapat memberikan dampak negatif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ngowella et al. (2022:34) dengan judul "A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance". *Cyberloafing* menyebabkan karyawan tidak fokus sehingga melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu, *cyberloafing* yang berlebihan menyebabkan waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja akan terbuang sia-sia sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur Qur'ani et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi intensitas *cyberloafing* yang dilakukan selama jam kerja, maka semakin rendah efektivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini disebabkan karena penggunaan internet untuk kepentingan pribadi mengurangi waktu kerja produktif, menurunkan konsentrasi, dan menghambat penyelesaian tugas sesuai target.

Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap penggunaan internet selama jam kerja serta menyusun kebijakan yang jelas mengenai penggunaan perangkat digital agar perilaku *cyberloafing* dapat diminimalkan tanpa mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil uji t (parsial), ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,724 lebih besar dari t tabel sebesar 1,992 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga secara statistik membuktikan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Cyberloafing* dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Cyberloafing secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -3,042 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar - 0,178 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *cyberloafing* akan menurunkan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan selama jam kerja, maka efektivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,724 lebih besar dari t tabel sebesar 1,992 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,463 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan.

Cyberloafing dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,788 lebih besar dari F tabel sebesar 3,12 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,309 menunjukkan bahwa 30,9% variasi efektivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Cyberloafing* dan Disiplin Kerja, sedangkan 69,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian, indikator dengan skor terendah pada variabel efektivitas kerja terdapat pada pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan" dengan skor sebesar 286. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem pengendalian penyelesaian pekerjaan melalui penetapan target kerja yang lebih terukur, monitoring progres pekerjaan secara berkala,

serta evaluasi terhadap penyebab keterlambatan penyelesaian tugas. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pendampingan kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengelola beban kerja maupun waktu kerja sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian, item dengan skor tertinggi pada variabel *cyberloafing* terdapat pada pernyataan "Karyawan PT. KAI membalas pesan pribadi melalui aplikasi WhatsApp saat jam kerja" dengan skor sebesar 301. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi pesan instan untuk kepentingan pribadi masih menjadi bentuk *cyberloafing* yang paling sering dilakukan selama jam kerja. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara mengungkapkan bahwa aktivitas seperti menonton video pada media sosial, mendengarkan musik melalui platform digital, maupun mengakses konten hiburan pribadi selama jam kerja masih relatif sering dilakukan oleh sebagian karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan mengenai penggunaan internet selama jam kerja melalui penyusunan pedoman penggunaan internet (*internet usage policy*) yang lebih jelas, melakukan sosialisasi mengenai penggunaan teknologi secara bijaksana, serta meningkatkan pengawasan terhadap penggunaan internet pada jam kerja tanpa mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan dapat memberikan edukasi mengenai dampak *cyberloafing* terhadap efektivitas kerja sehingga karyawan memiliki kesadaran untuk memanfaatkan waktu kerja secara lebih produktif.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden, item dengan skor terendah pada variabel disiplin kerja terdapat pada pernyataan "Saya mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan dalam setiap pelaksanaan tugas" dan "Saya memperhatikan detail pekerjaan agar tidak terjadi kekeliruan", masing-masing memperoleh skor sebesar 215. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap standar operasional serta ketelitian dalam bekerja masih perlu ditingkatkan. Selain

itu, berdasarkan hasil wawancara mengungkapkan bahwa aspek kepatuhan terhadap jam masuk dan jam pulang kerja masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat pembinaan mengenai penerapan *Standar Operasional Prosedur* (SOP), melakukan pengawasan secara konsisten terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta memberikan evaluasi dan umpan balik secara berkala kepada karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat pengawasan terhadap disiplin kehadiran melalui evaluasi kehadiran secara berkala serta penerapan sanksi secara konsisten terhadap pelanggaran yang berulang. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja sehingga efektivitas kerja karyawan dapat semakin optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, *work engagement*, stres kerja, atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau memperluas objek penelitian pada perusahaan di sektor transportasi maupun sektor jasa lainnya agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Madenatera.

Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124–130. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>

Ardilasari, N. (2017). Hubungan self control dengan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19–39.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Astuti, S. D., Perdana, T. A., & Sijabat, R. (2024). Role stressor, work stress and cyberloafing behavior: Will they decrease the employee performance? *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 20(1), 129–145. <https://doi.org/10.33830/jom.v20i1.5988>

Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>

Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Herdianti, A. L. (2015). Pengaruh stresor kerja dan persepsi sanksi organisasi terhadap perilaku cyberloafing di

- universitas. *E-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 3(1), 1–12.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2019). *Manajemen perubahan inovasi: Upaya meningkatkan daya saing organisasi*. IPB Press.
- Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). Kontrol diri dan perilaku cyberloafing pada karyawan generasi Z. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 94–110. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i2.64801>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Nasution, D., & Lubis, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa logistik. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 65–76. <https://doi.org/10.32502/jimb.v12i1.785>





dan “saya memperhatikan detail pekerjaan agar tidak terjadi kekeliruan” dengan nilai sebesar 215. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap standar operasional kerja dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan masih menjadi aspek disiplin kerja yang relatif perlu ditingkatkan. Masih terdapat sebagian karyawan yang belum secara konsisten menjalankan prosedur kerja sesuai standar serta belum memberikan perhatian yang optimal terhadap detail pekerjaan. Kondisi ini berpotensi meningkatkan risiko terjadinya kesalahan kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas penyelesaian tugas.

Namun demikian, hasil wawancara peneliti dengan Manager SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, yang mengungkapkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja dan terdapat pula karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir untuk kepentingan pribadi. Perilaku tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian.

Dengan demikian, meskipun disiplin kerja secara umum telah terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan, perusahaan tetap perlu memberikan perhatian terhadap aspek kehadiran sebagai bagian dari upaya peningkatan disiplin kerja. Manajemen dapat memperkuat pengawasan terhadap kepatuhan prosedur operasional, memberikan pembinaan secara berkala mengenai pentingnya mengikuti standar kerja, serta meningkatkan evaluasi terhadap kualitas pelaksanaan tugas. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertahankan pengawasan terhadap disiplin kehadiran melalui monitoring yang konsisten, evaluasi berkala, dan penerapan sanksi sesuai ketentuan bagi pelanggaran yang berulang. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap prosedur kerja, memperkuat tanggung jawab individu, meminimalkan kesalahan kerja, serta meningkatkan efektivitas kerja secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hubungan antara disiplin kerja dan efektivitas kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I

menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan merupakan strategi yang efektif dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan budaya disiplin yang telah terbentuk sekaligus melakukan perbaikan secara berkesinambungan pada aspek-aspek disiplin yang masih belum optimal agar efektivitas kerja karyawan dapat terus meningkat.



4.1.1. Pengaruh *Cyberloafing* dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 16,788, lebih besar dari F tabel sebesar 3,12, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Toatubun et al. (2026) yang menunjukkan bahwa *Cyberloafing* dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian, efektivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara perilaku kerja yang bersifat kontraproduktif, seperti *cyberloafing*, dan perilaku kerja positif, seperti disiplin kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua

variabel memiliki arah pengaruh yang berbeda terhadap efektivitas kerja. *Cyberloafing* memiliki koefisien regresi sebesar -0,178, yang menunjukkan bahwa peningkatan perilaku *cyberloafing* akan menurunkan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,463, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyanto & Ribhan (2024). Dengan kata lain, efektivitas kerja akan semakin optimal apabila perusahaan mampu menekan perilaku *cyberloafing* sekaligus meningkatkan disiplin kerja karyawan secara berkelanjutan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,556, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Cyberloafing* dan Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja berada pada kategori cukup erat, karena berada pada rentang 0,40–0,59. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan efektivitas kerja karyawan

(Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,309 menunjukkan bahwa 30,9% variasi efektivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Cyberloafing dan Disiplin Kerja, sedangkan 69,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini,

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa efektivitas kerja karyawan merupakan suatu kondisi yang dipengaruhi oleh kombinasi perilaku positif dan perilaku negatif di lingkungan kerja. Di satu sisi, perilaku *cyberloafing*

menyebabkan berkurangnya waktu kerja produktif, menurunkan konsentrasi, serta mengalihkan perhatian karyawan dari penyelesaian tugas utama. Di sisi lain, disiplin kerja mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan, memanfaatkan waktu kerja secara optimal, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan. Oleh karena itu, efektivitas kerja akan lebih mudah tercapai apabila perusahaan mampu mengendalikan perilaku *cyberloafing* sekaligus membangun budaya disiplin kerja yang kuat.



Populasi dari penelitian ini adalah 108 karyawan yang berada di kantor di PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional I Sumatera Utara, yang terbagi dalam 13 divisi, yaitu Angkutan Penumpang, Penjagaan Aset, Bangunan, Hukum, Humasda, Sistem Informasi, Jalan Rel dan Jembatan, Pengamanan, Keuangan, Operasi, Komersialisasi Non Angkutan, Sarana, SDM & Umum dan Sintelis.

i. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi sebagai sumber daya penelitian. Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *total sampling* adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Alasan penggunaan *total sampling* pada penelitian ini dikarenakan populasi berjumlah 108 karyawan namun digunakan 30 responden untuk uji instrumen. Dengan demikian, sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 78 orang.

