

**PRIVATE DEMANDS, TINGKAT PENGGUNAAN INTERNET PRIBADI
DI TEMPAT KERJA DAN KINERJA**

Nina Romapurnamasari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sebelas Maret

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of private demands to personal Internet use at workplace with four moderating variables and its influence on employee performance. The population in this study were 50 employees at the Muhammadiyah University of Surakarta and 60 employees Perum Perhutani Wilayah Surakarta. Simple random sampling is used to select the sample and the sample obtained 107 employees. This study uses Moderated Regression Analysis and Simple Regression Analysis.

The results showed that the private demands affect the use of personal Internet at workplace and influence at the workplace also successfully predicted as a moderating variable in the relationship. In addition it was also found that the use of personal Internet at workplace affect employee performance. But for the other results, border strength, identification with and perceive the job of supervisor support for border crossing failure predicted as a moderating variable on the relationship of private demands on the use of personal Internet at workplace.

Keywords : *private demands, border strength, influence at the workplace, identification with the job, perceive the job of supervisor support for the border crossing, the use of personal Internet, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh private demands terhadap tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja dengan empat variabel moderasi serta pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada Universitas Muhammadiyah Surakarta dan 60 karyawan Perum Perhutani Wilayah Surakarta. Simple Random Sampling digunakan untuk memilih sampel dan diperoleh 107 sampel karyawan. Penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis dan Simple Regression Analysis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa private demands berpengaruh terhadap tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja dan influence at the workplace juga berhasil diprediksi sebagai variabel moderasi pada hubungan tersebut. Selain itu ditemukan juga bahwa tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun untuk hasil lainnya, border strength, identification with the job dan perceive of supervisor support for border crossing

gagal diprediksi sebagai variabel moderasi pada hubungan private demands terhadap tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja.

Kata kunci: *private demands, border strength, influence at the workplace, identification with the job dan perceive of supervisor support for border crossing, tingkat penggunaan internet pribadi, kinerja karyawan*

Teknologi merupakan kekuatan ekonomi dan sosial yang sangat jelas baik untuk bisnis serta untuk kehidupan kita. Komunikasi global, dunia bisnis, dan tugas-tugas sederhana yang kita kerjakan di kehidupan sehari-hari semua dipengaruhi oleh teknologi. Saat kita berada di rumah, di sekolah, atau di tempat kerja, inovasi teknologi yang muncul telah berubah secara dramatis masuk dalam proses hidup kita, bermain, belajar, bekerja, dan berinteraksi dengan orang lain (Anne T. Lawrence & James Weber, 2011).

Kemajuan teknologi dan peningkatan penggunaan internet dalam beberapa tahun terakhir ini menyebabkan revolusi komunikasi (Massari, 2010; Moqbel, 2012). Revolusi komunikasi ini serta gaya hidup yang menggunakan teknologi oleh pengguna individu telah mengubah cara orang berkomunikasi dan cara berhubungan antara satu dengan yang lain (Coyle, 2008; O'Murchu *et al.*, 2004). Situs jejaring sosial adalah salah satu dari revolusi ini. Rooksby *et al.*, (2009) membagi situs jaringan sosial menjadi dua jenis utama: situs jaringan sosial umum dan situs jaringan sosial internal. Situs jaringan sosial umum atau publik dijalankan oleh penyedia layanan komersial dan gratis. Contohnya adalah Facebook, Twitter, dan LinkedIn, Google, Yahoo. Situs jaringan sosial internal yang dimiliki oleh organisasi untuk penggunaan internal mereka sendiri contohnya Watercooler di HP, Beehive di IBM, Harmony di SAP, D Street di Deloitte, dan Town Square di Microsoft.

Penggunaan internet pribadi di tempat kerja telah sebagian besar telah

dijelaskan dengan menggunakan istilah dengan konotasi negatif (Richards, 2012) seperti penyalahgunaan internet (de Lara, Tacoronte, & Ding, 2006), *cyberloafing* (Jia & Karau, 2013), penggunaan komputer yang tidak terkait dengan pekerjaan (Bock & Ho, 2009), atau *cyberslacking* (Lavoie & Pychyl, 2001). Penggunaan istilah yang dikonotasikan negatif tersebut konsisten dengan asumsi luas di kalangan peneliti (Ivarsson & Larsson, 2011) bahwa penggunaan internet pribadi selama waktu kerja harus dicegah untuk memastikan bahwa waktu kerja sebenarnya harus dihabiskan untuk pekerjaan. Hampir sama dengan pandangan negatif pada penggunaan internet pribadi di tempat kerja, beberapa pengusaha telah menerapkan kebijakan penggunaan elektronik yang bertujuan mengurangi penggunaan internet pribadi (Henle, 2009).

Namun, tidak semua orang di beberapa bidang mempunyai pandangan negatif akan penggunaan internet pribadi di tempat kerja (Coker, 2013; Ivarsson & Larsson 2011). Sebuah ide sentral dari alternatif sudut pandang ini adalah bahwa penggunaan internet pribadi di tempat kerja dapat dianggap sebagai respon terhadap konflik antara pekerjaan dan keluarga. Perilaku terjadinya konflik disini adalah penggunaan internet di tempat kerja yang disebabkan oleh alasan pribadi. Sebagai contoh, karyawan dapat menggunakan koneksi internet dalam pekerjaan mereka untuk mengatur pertemanan mereka, dapat menjemput anak-anak mereka dari sekolah dan memungkinkan mereka untuk berbelanja saat bekerja. Banyak karyawan

yang seharusnya menjawab email pribadi di rumah, mereka mungkin malah membalas email pribadi di tempat kerja. Dengan demikian, penggunaan internet pribadi di tempat kerja dapat dipahami sebagai perilaku atas respon terjadinya konflik, dan terjadinya konflik ini mungkin bermanfaat bagi keseimbangan pekerjaan dan keluarga bagi karyawan.

Untuk lebih lanjut, penelitian pada penggunaan internet pribadi oleh karyawan di tempat kerja dilakukan karena beberapa alasan. Pertama, penggunaan internet telah mengalami pertumbuhan eksponensial pada beberapa tahun belakangan serta terjadi hampir di belahan dunia. Kedua, penggunaannya dalam tempat kerja telah kontroversial. Ketiga, penggunaan internet pribadi ini tidak hanya mengaktifkan karyawan untuk berkomunikasi dan berhubungan dengan rekan kerja, tetapi juga dengan anggota keluarga dan teman serta beberapa pihak luar dalam membantu perannya dalam keluarga. Aspek umum yang terakhir menjadi sangat penting dalam membantu karyawan dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga. (Moqbel, M., *et al.*, 2013).

Secara khusus untuk menjelaskan teori konflik peran dan keluarga akan digunakan teori konflik pekerjaan dan keluarga Clark (2000) sebagai prediktor penggunaan internet pribadi selama jam kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Clark (2000) tentang teori konflik pekerjaan dan keluarga, dijelaskan bahwa seseorang akan lebih proaktif dan mencoba untuk mengelola konflik antara keluarga dan pekerjaan. Jadi, tidak hanya suatu kejadian dalam satu domain bisa mempengaruhi domain lain, tetapi seseorang dapat membentuk setiap domain secara aktif melalui komunikasi dan perilaku, tergantung pada kebutuhan masing-masing domain. Asumsi utama Clark (2000) adalah pengukuran dalam perilaku terjadinya konflik tergantung pada kebutuhan masing-masing domain. Dalam penerapannya untuk menggunakan internet

pribadi di tempat kerja, menunjukkan bahwa penggunaan internet pribadi di tempat kerja didorong oleh *private demands*. *Private demands* dapat didefinisikan sebagai kewajiban yang dimiliki seseorang terhadap apa yang tidak termasuk ke domain pekerjaan mereka. Jika karyawan memiliki kewajiban pribadi yang banyak, kewajiban ini kemungkinan akan membuat koneksi internet di tempat kerja akan digunakan untuk mengelola masalah yang mereka hadapi.

Dalam terjadinya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga ini, ada beberapa variabel yang berinteraksi dalam hubungan terjadinya *private demands* karyawan dengan tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja (Clark, 2000). Beberapa variabel tersebut diantaranya, seberapa kuat konflik antara pekerjaan dan hal di luar pekerjaan (*border strength*), seberapa jauh pengaruh pada seorang karyawan (*influence at the workplace*), seberapa besar karyawan mengidentifikasi pekerjaan mereka (*identification with the job*), dan persepsi seberapa besar perilaku supervisor mendukung perilaku ini (*perceive of supervisor support for border-crossing*).

Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat penggunaan internet pribadi oleh seorang karyawan di tempat kerja melalui pendekatan teori konflik pekerjaan dan keluarga dan apakah nantinya tingkat penggunaan internet pribadi ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam melakukan aktivitas di kantor, kedua organisasi yaitu Universitas Muhammadiyah Surakarta di bagian pusat dan Perum Perhutani Wilayah Surakarta diberi fasilitas yang berbeda dalam menggunakan internet. Pada Universitas Muhammadiyah Surakarta, tidak ada kebijakan khusus dalam menggunakan internet saat bekerja karena memang disediakan demi mendukung pekerjaan mereka. Mereka disediakan PC atau *notebook* yang dilengkapi fasilitas internet dengan pemakaian yang tidak ada

aturan khusus. Sedangkan untuk Perum Perhutani Wilayah Surakarta disediakan fasilitas PC ataupun *notebook* namun tidak disediakan fasilitas internet, namun mereka semua boleh membawa modem atau perangkat lain yang bisa digunakan untuk mengakses internet.

Penelitian dilakukan di dua tempat ini karena pada dua tempat ini belum pernah diteliti tentang tingkat penggunaan internet di tempat kerja. Dengan dua tempat penelitian yang tidak memiliki kebijakan khusus dan dengan yang tidak diberi fasilitas internet saat bekerja dapat diketahui bagaimana pengaruh dari *private demands* yang dimiliki karyawan terhadap tingkat penggunaan internet pribadi di kerja mereka dengan dimoderasi empat variabel yakni *border strength*, *influence at the workplace*, *identification with the job* dan *perceive of supervisor support for border-crossing* dan apakah tingkat penggunaan internet di tempat kerja ini bisa memberi pengaruh pada kinerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja, dimoderasi variabel *border strength*, *influence at the workplace*, *identification with the job*, *perceive of supervisor support for border-crossing*.

TELAAH PUSTAKA

Teori Konflik Pekerjaan dan Keluarga (*Work-Family Conflict Theory*)

Frone, Russell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk

melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya.

Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan *interrole conflict* (konflik antar peran), konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain (Greenhaus & Butell, 1985). Konflik pekerjaan dan keluarga (*workfamily conflict*) diartikan oleh Frone (Hill, Yang, Hawkins, & Ferris, 2004) sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. Pemenuhan peran dalam pekerjaan/keluarga akan menimbulkan kesulitan untuk memenuhi peran keluarga/pekerjaan (Hill *et al.*, 2004; Voydanoff, 2004).

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga saling bergantung satu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang. Melalui pekerjaan, seseorang mengubah tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangatnya. Sedangkan keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam kehidupan bermasyarakat. Keluarga juga dikaitkan

dengan kasih sayang dimana seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Sedangkan pekerjaan adalah kondisi dan kebutuhan dasar bagi kehidupan keluarga, dan pada sisi lain merupakan sekolah pertama bagi pekerjaan untuk setiap orang. Jadi pekerjaan ditujukan bagi seseorang dan keluarga. Seberapa baik kehidupan bermasyarakat mengimplikasinya pada bisnis dan perekonomian, tergantung pada keluarga (Guitian, 2009).

Seperti yang dikemukakan oleh Clark (2000) tentang teori konflik pekerjaan dan keluarga, dijelaskan bahwa seseorang akan lebih proaktif dan mencoba untuk mengelola konflik antara keluarga dan pekerjaan. Jadi, tidak hanya suatu kejadian dalam satu domain bisa mempengaruhi domain lain, tetapi seseorang dapat membentuk setiap domain secara aktif melalui komunikasi dan perilaku, tergantung pada kebutuhan masing-masing domain. Berdasarkan hal ini, karyawan yang secara aktif melakukan konflik antara kedua domain ini. Dan bentuk setiap domain yang menjadi aktif melalui komunikasi dan perilaku tergantung pada kebutuhan masing-masing.

Dalam teorinya, Clark (2000) berfokus pada interaksi variabel: Seberapa besar kewajiban pribadi yang dimiliki seorang karyawan (*private demands*), seberapa kuat konflik antara pekerjaan dan hal di luar pekerjaan (*border strength*), seberapa jauh pengaruh pada seorang karyawan (*influence at the workplace*), seberapa besar karyawan mengidentifikasi pekerjaan mereka (*identification with the job*), dan seberapa besar persepsi perilaku supervisor mendukung perilaku ini (*perceive of supervisor support for border-crossing*).

1. **Private Demands**

Asumsi utama Clark (2000) adalah pengukuran dalam perilaku terjadinya

konflik tergantung pada kebutuhan masing-masing domain. Dalam penerapannya untuk menggunakan internet pribadi di tempat kerja, menunjukkan bahwa penggunaan internet pribadi di tempat kerja didorong oleh tuntutan pribadi. *Private demands* dapat didefinisikan sebagai kewajiban yang dimiliki seseorang terhadap apa yang tidak termasuk ke domain pekerjaan mereka. Jika karyawan memiliki kewajiban pribadi yang banyak, kewajiban ini kemungkinan akan membuat koneksi internet di tempat kerja akan digunakan untuk mengelola masalah yang mereka hadapi.

2. **Border Strength**

Clark (2000) juga mengusulkan bahwa perilaku terjadinya konflik ini dibatasi oleh kekuatan konflik (*Border strength*). Kekuatan konflik dapat didefinisikan sebagai sejauh mana unsur-unsur dari satu domain bisa masuk ke domain lain. Contoh dari kekuatan konflik adalah bahwa seorang karyawan yang dibatasi aksesnya ke email pribadi (Henle *et al.*, 2009). Atau dapat dikatakan telah ditetapkan kebijakan yang menggambarkan diterima atau tidak dapat diterimanya penggunaan internet untuk keperluan pribadi (Jia *et al.*, 2013, Strader, Fichtner, Clayton, & Simpson, 2011).

3. **Influence at The Workplace**

Berdasarkan teori konflik pekerjaan dan keluarga Clark (2000), terdapat dua atribut pada konflik yang sangat relevan, yaitu *influence at the workplace* dan *identification with the job*. Clark (2000) mendefinisikan *influence at the workplace* sebagai kekuatan individu untuk bernegosiasi dan membuat perubahan pada konflik di setiap domain. Setiap domain memiliki unsur bahwa setiap orang dapat memberikan tingkat pengaruh dan tujuan di mana orang dapat membuat perubahan, dan

juga unsur-unsur yang sulit untuk berubah karena situasional, organisasi atau kendala keluarga (Clark, 2000). Misalnya saja pada pekerjaan, batas kebebasan seseorang untuk mengelola konflik karena pada pembentukan aturan yang mencegah individu bernegosiasi antara seorang karyawan antara dia atau atasannya mengenai sejauh mana penggunaan internet pribadi dapat ditoleransi.

4. Identification with The Job

Atribut kedua yang relevan pada konflik ini adalah identifikasi dengan pekerjaan (*identification with the job*), yang merupakan tingkat kepentingan seseorang pada pekerjaannya dengan dibandingkan dengan domain kehidupan lainnya. Orang-orang yang mengidentifikasi kuat tentang pekerjaan mereka cenderung tidak melibatkannya di dalam kegiatan rumah terkait di tempat kerja (Lieberman *et al.*, 2011). Terlebih lagi, Clark (2000) berpendapat bahwa karyawan dengan identifikasi yang tinggi dengan pekerjaan ingin membentuk situasi kerja mereka dengan cara yang memungkinkan mereka untuk melakukan semua dengan baik, walaupun sangat mungkin jika ada *private demands* yang tinggi. Sebagai contoh, seorang karyawan dengan identifikasi kerja yang kuat mungkin tidak berpikir harus terlibat dalam setiap masalah pribadinya (tidak peduli apakah ia merasa ada tekanan dari dia atau situasi keluarganya).

5. Perceive of Supervisor Support for Border-Crossing

Menurut teori konflik pekerjaan dan keluarga (Clark, 2000), supervisor juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi atau menghambat perilaku konflik karena mereka adalah penjaga utama konflik: Meskipun teori ini berbicara tentang domain keluarga, argumen juga berlaku untuk domain *nonwork* secara umum. Mereka mungkin

atau tidak mungkin memberikan dukungan sosial yang diperlukan untuk terjadinya konflik. Menurut Clark (2000), untuk melihat argumen yang sama supervisor lebih mungkin untuk memberikan dukungan jika mereka sadar akan tanggung jawab dan tantangan yang dihadapi karyawan dalam domain kehidupan mereka. Mengingat bahwa menggunakan internet pribadi di tempat kerja adalah jenis perilaku yang melakukan konflik, dukungan supervisor maka harus menjadi faktor penting dalam menjelaskan hubungan antara *private demands* dan tingkat penggunaan internet personal di tempat kerja, baik secara langsung maupun dalam interaksi dengan tuntutan pribadi.

Tingkat Penggunaan Internet di Tempat Kerja

Munculnya internet sebagai sumber utama komunikasi baik di dalam dan di luar organisasi telah memunculkan penggunaan internet secara intensif untuk komunikasi. Sharma & Gupta (2003) berpendapat bahwa internet adalah biaya yang efektif dan mungkin lebih cepat dari media komunikasi lain sehingga mudah untuk pengusaha dalam mengkoordinasikan kegiatan global mereka dengan para pelanggan dan pemasok. Menyadari akan hal ini, internet dapat dianggap sebagai tulang punggung infrastruktur komunikasi di banyak organisasi (Sharma & Gupta, 2003).

Dalam banyak hal lainnya, internet telah membuat karyawan lebih efisien dan membuat lebih baik dalam saluran komunikasi dengan banyak organisasi. Namun, internet juga telah membuka daerah baru yang menjadi perhatian seperti pengaruhnya terhadap produktivitas pekerja. Karyawan menghabiskan waktu untuk pencarian di internet atau berkomunikasi dengan teman-teman mereka, kerabat dan rekan-rekan selama jam kerja (Ferris, 2000). Banyak karyawan

yang memeriksa harga saham mereka, belanja, melakukan transaksi pembayaran untuk perjalanan mereka dan bertukar e-mail pribadi melalui internet saat bekerja, meskipun perusahaan mereka melarang kegiatan tersebut (Marsan, 2000).

Penggunaan internet pribadi didefinisikan sebagai perilaku sukarela menggunakan internet online selama jam kerja normal dengan menggunakan sumber daya organisasi untuk kegiatan di luar pekerjaan (Anandarajan & Simmers, 2002). Kegiatan-kegiatan tersebut dapat mencakup membaca berita, membuat jadwal perjalanan, pembelian barang secara online, men-download file dan musik, dan pencarian untuk pekerjaan.

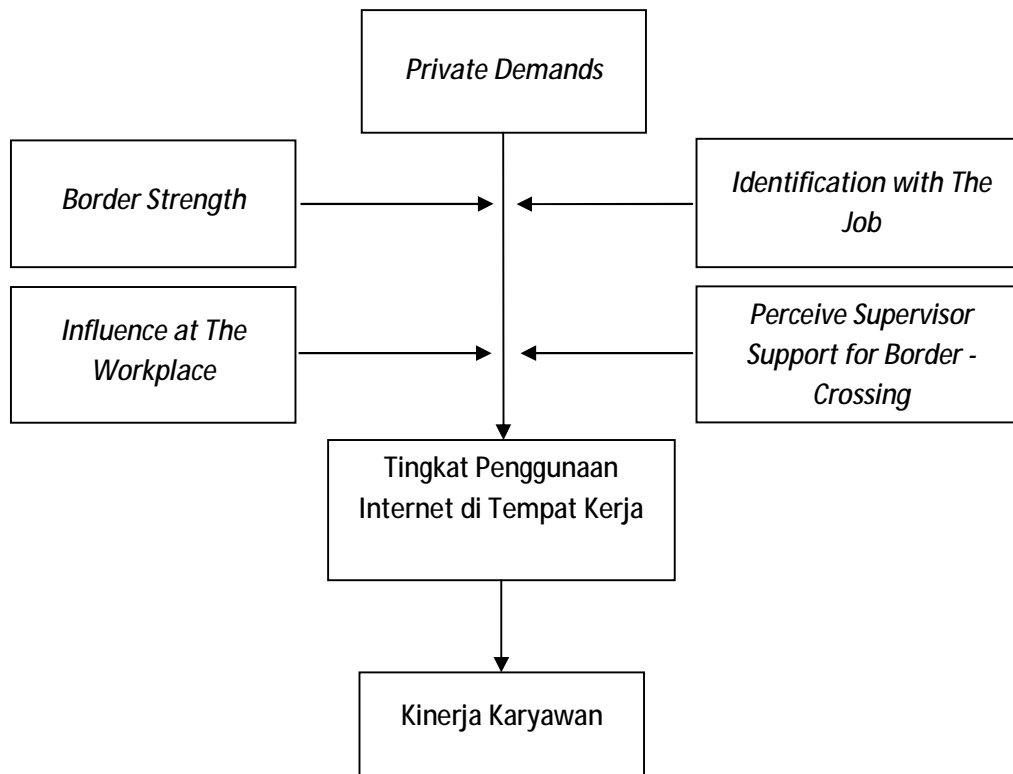
Masalah penggunaan internet pribadi yang masuk di tempat kerja telah menjadi isu yang harus ditangani di dunia pada saat ini. Sebuah survei online di Amerika 1.000 responden melaporkan bahwa 44 persen dari responden yang menjelajah internet selama jam kantor menghabiskan rata-rata 2.09 jam untuk membuka internet. Hal ini pada gilirannya telah menelan kerugian biaya para pengusaha AS senilai \$759.000.000.000 dalam setahun, meskipun ada pandangan lain yang mengatakan bahwa penggunaan internet di tempat kerja mungkin bukan suatu kebutuhan yang terpenting bagi suatu perusahaan (Rosencrance, 2003).

Kinerja Karyawan

Irawan (2000) menyatakan bahwa: kinerja adalah hasil kerja yang konkrit,

dapat diamati, dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pendapat lain mengenai definisi kinerja yang diberikan oleh Veithzal Rivai (2005), sebagai berikut: Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.



Sumber : Dimodifikasi dari Cornelius J. Konig & Mariette E. Caner de la Guardia (2013), Murad Moqbel, Saggi Nevo, & Ned Kock (2013)

Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis Penelitian

Private Demands

Asumsi sentral Clark (2000) adalah bahwa orang terlibat dalam perilaku konflik tergantung pada kebutuhan masing-masing domain. Dengan tindakan penggunaan internet pribadi di tempat kerja, hal ini menunjukkan bahwa penggunaan internet pribadi di tempat kerja didorong oleh *private demands*. Jika karyawan memiliki kewajiban pribadi banyak (misalnya, menjadi pengasuh utama untuk keluarga atau pelatih tim sepak bola di luar pekerjaan), kewajiban ini kemungkinan akan mengakibatkan koneksi internet di tempat kerja akan digunakan untuk mengelola kewajiban mereka. Atas dasar

ini, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Private demands* berhubungan positif dengan tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja

Border Strength

Perilaku terjadinya konflik ini dibatasi oleh kekuatan perbatasan. Clark (2000) menjelaskan kembali bahwa kekuatan batas konflik antara pekerjaan dan rumah dikaitkan dengan luasnya komunikasi antar domain (misalnya, komunikasi dengan keluarga tentang masalah kerja atau komunikasi di tempat kerja tentang keluarga). Selain itu, memiliki banyak *private demands* dan memiliki kekuatan batas yang lemah akan mengarah pada

penggunaan internet pribadi di tempat kerja. Atas dasar ini, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Hubungan antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja dimoderasi variabel *border strength*

Influence at The Workplace

Setiap domain memiliki unsur bahwa setiap orang dapat memberikan tingkat pengaruh dan tujuan di mana orang dapat membuat perubahan, dan juga unsur-unsur yang sulit untuk berubah karena situasional, organisasi atau kendala keluarga (Clark, 2000). Walaupun, banyak orang memiliki setidaknya beberapa aspek kontrol atas konflik di setiap domain (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000), seperti jadwal kerja atau cara mengelola tanggung jawab. Dalam studinya yang berfokus pada komunikasi antar konflik ini, Clark (2002) menemukan bahwa pengaruh saat di rumah dikaitkan dengan peningkatan komunikasi tentang pekerjaan dalam domain rumah dan pengaruh di tempat kerja adalah terkait dengan peningkatan komunikasi di tempat kerja tentang rumah. Sebagai akibatnya, pengaruh di tempat kerja memiliki dampak penting pada perilaku konflik secara umum dan karena itu juga pada penggunaan internet pribadi di tempat kerja itu sendiri.

Konsisten dengan hal ini, Reinecke (2009) menemukan bahwa orang dengan pengaruh yang besar, bermain game komputer yang lebih selama jam kerja dibandingkan orang dengan pengaruh yang kurang. Lebih lanjut, pengaruh yang besar mempunyai hubungan dengan tuntutan pribadi: Orang yang memiliki kewajiban pribadi banyak dan seseorang yang memiliki tingkatan yang tinggi pada pengaruh di tempat kerja mereka akan sangat mungkin untuk terlibat dalam menggunakan internet pribadi di tempat kerja (Jika mereka memiliki kebutuhan untuk menggunakan internet untuk alasan pribadi maka juga terdapat kemungkinan

untuk melakukan penggunaan internet tersebut). Atas dasar ini, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Hubungan *private demands* dengan tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja dimoderasi variabel *influence at the workplace*

Identification with The Job

Orang-orang yang mengidentifikasi kuat tentang pekerjaan mereka cenderung tidak melibatkannya di dalam kegiatan rumah terkait di tempat kerja (Lieberman *et al.*, 2011). Terlebih lagi, Clark (2000) berpendapat bahwa karyawan dengan identifikasi yang tinggi dengan pekerjaan ingin membentuk situasi kerja mereka dengan cara yang memungkinkan mereka untuk melakukan semua dengan baik, walaupun sangat mungkin jika ada *private demands* yang tinggi. Sebagai contoh, seorang karyawan dengan identifikasi kerja yang kuat mungkin tidak berpikir harus terlibat dalam setiap masalah pribadinya (tidak peduli apakah ia merasa ada tekanan dari dia atau situasi keluarganya).

Ini juga akan konsisten dengan hasil Jia *et al.*, (2013) dan Garrett & Danziger (2008): Menemukan bahwa orang yang menganggap pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang penting, maka pemakaian internet di tempat kerja akan lebih sedikit untuk keperluan pribadi mereka, Garrett & Danziger menemukan bahwa orang yang merasa loyal kepada organisasi mereka akan kurang terlibat pada kegiatan komputer yang tidak terkait dengan pekerjaan. Oleh karena itu, diharapkan variabel ini berdampak pada hubungan antara *private demands* dan tuntutan internet pribadi yang digunakan di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Atas dasar ini, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Hubungan *private demands* dengan tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja dimoderasi variabel *identification with the job*

Perceive of Supervisor Support for Border-Crossing

Menurut teori konflik pekerjaan dan keluarga (Clark, 2000), supervisor juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi atau menghambat perilaku konflik karena mereka adalah penjaga utama konflik. Mereka mungkin atau tidak mungkin memberikan dukungan sosial yang diperlukan untuk terjadinya konflik. Menurut Clark (2000), untuk melihat argumen yang sama supervisor lebih mungkin untuk memberikan dukungan jika mereka sadar akan tanggung jawab dan tantangan yang dihadapi karyawan dalam domain kehidupan mereka. Mengingat bahwa menggunakan internet pribadi di tempat kerja adalah jenis perilaku yang melakukan konflik, dukungan supervisor maka harus menjadi faktor penting dalam menjelaskan hubungan antara *private demands* dan tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja, baik secara langsung maupun dalam interaksi dengan tuntutan pribadi. Atas dasar ini, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Hubungan *private demands* dengan tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja dimoderasi variabel *perceive supervisory support for border-crossing*

Kinerja Karyawan

Beberapa studi telah dilakukan pada penggunaan internet, memeriksa berbagai aspek-aspek penting. Misalnya, North (2010) mengeksplorasi manfaat serta risiko dari penggunaan internet pribadi di tempat kerja dan menyimpulkan bahwa karyawan percaya bahwa penggunaan ini adalah berharga. Temuan ini tidak mengherankan, mengingat bahwa salah satu tujuan utama menggunakan internet, misalnya menggunakan situs jejaring sosial, adalah untuk mengembangkan hubungan baru serta menjaga hubungan yang ada. Leidner *et al.*, (2010) melaporkan bahwa penggunaan sistem jaringan sosial internal pada organisasi tertentu membantu

karyawan baru menjadi lebih baik dalam menyesuaikan diri di tempat kerja. Beberapa manfaat ini menurut Leidner *et al.*, yaitu meliputi rasa kuat memiliki budaya, moral yang lebih tinggi, dan lingkungan yang lebih menarik. Selain itu, menurut penelitian oleh AT & T (2008) menemukan bahwa 65 persen karyawan percaya bahwa penggunaan jaringan internet membantu mereka menjadi lebih produktif. Selain itu, Ali-Hassan *et al.*, (2011) menemukan bahwa menggunakan komputerisasi sosial di pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan modal sosial mereka. Selain itu, Bennett *et al.*, (2010) melaporkan bahwa manfaat dari penggunaan internet di tempat kerja mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatan produktivitas, dan meningkatkan semangat. Singkatnya, penggunaan internet oleh anggota organisasi dapat menyebabkan manfaat bagi kedua karyawan dan organisasi .

Dari penjelasan di atas menggambarkan dampak positif yang jelas dari internet pribadi yang digunakan di tempat kerja. Diharapkan bisa dihasilkan efek positif dengan alasan bahwa internet pribadi digunakan oleh karyawan dapat dilihat sebagai alat untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka . Sebagai contoh, sebuah penelitian menemukan bahwa karyawan yang mampu mengurus bisnis pribadi di tempat kerja merupakan faktor penting di balik kinerja mereka. Selain itu organisasi telah memanfaatkan hal ini sebagai praktek manajemen sumber daya manusia strategis yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mengurangi ketidakhadiran, stres kerja, dan tingkat turnover (Ioan *et al.*, 2010). Hal ini, pada akhirnya menghasilkan peningkatan prestasi kerja. Atas dasar ini, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta di bagian pusat yang berjumlah 50 karyawan dan Perum Perhutani Wilayah Surakarta yang berjumlah 60 karyawan. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah para karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta di bagian pusat yang berjumlah 50 karyawan dan Perum Perhutani Wilayah Surakarta yang berjumlah 60 karyawan. Jadi semua elemen dari populasi diambil menjadi sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2004). Dengan melihat karakteristik populasi yang ada dan tujuan penelitian ini, maka penentuan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *convenience sampling*.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih baik, maka berikut ini akan disampaikan beberapa definisi operasional dari masing-masing variabel yang berkaitan dan akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. *Private demands* adalah sebagai kewajiban yang dimiliki seseorang terhadap apa yang tidak termasuk ke domain pekerjaan mereka. Pengukuran variabel *Private demands* dilakukan dengan 5 item pernyataan berdasarkan dari penelitian J. Konig & Mariette E. (2013).
2. *Border strength* adalah sejauh mana unsur-unsur dari satu domain bisa masuk ke domain lain. Pengukuran variabel *Border strength* dilakukan dengan 3 item

pernyataan berdasarkan dari penelitian J. Konig & Mariette E. (2013).

3. *Influence at the workplace* adalah kekuatan individu untuk bernegosiasi dan membuat perubahan pada konflik di setiap domain. Pengukuran variabel *Influence at the workplace* dilakukan dengan 3 item pernyataan berdasarkan dari penelitian J. Konig & Mariette E. (2013).
4. *Identification with the job* adalah tingkat kepentingan seseorang pada pekerjaannya dengan dibandingkan dengan domain kehidupan lainnya. Pengukuran variabel *Identification with the job* dilakukan dengan 3 item pernyataan berdasarkan dari penelitian J. Konig & Mariette E. (2013).
5. *Perceive of supervisor support for border-crossing* adalah persepsi dari seorang supervisor yang bertindak untuk memfasilitasi atau menghambat perilaku konflik karena mereka adalah penjaga utama konflik. Pengukuran variabel *Perceive of supervisor support for border-crossing* dilakukan dengan 5 item pernyataan berdasarkan dari penelitian J. Konig & Mariette E. (2013).
6. Tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja adalah perilaku sukarela menggunakan internet online selama jam kerja normal dengan menggunakan sumber daya organisasi untuk kegiatan di luar pekerjaan. Pengukuran variabel Tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja dilakukan dengan 6 item pernyataan berdasarkan dari penelitian J. Konig & Mariette E. (2013).
7. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pengukuran variabel Kinerja karyawan dilakukan dengan 3 item pernyataan berdasarkan dari penelitian J. Konig & Mariette E. (2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan pada tujuh variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *private demands*, *border strength*,

influence at the workplace, *identification with the job*, *perceive of supervisor support for border crossing*, tingkat penggunaan internet di tempat kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 1. Uji KMO dan Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.647
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1213.920
	df	276
	Sig.	.000

Tabel 1, menunjukkan nilai *KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA)* dalam penelitian ini sebesar 0,647. Karena nilai KMO MSA di atas 0,5 serta nilai *Barlett test* dengan *Chi-squares* signifikan pada 0,000 dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan.

Tabel 2. Hasil Analisis Faktor

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
PD1						.665	
PD2						.712	
PD3						.813	
BS1							.670
BS2							.806
BS3							.783
INF1				.778			
INF2				.625			
INF3				.823			
IDN1					.706		
IDN2					.579		
IDN3					.865		
PERC2			.714				
PERC3			.781				
PERC4			.682				
PERC5			.774				
TPI1	.648						
TPI3	.618						
TPI4	.649						
TPI5	.758						
TPI6	.831						
KIN1		.881					
KIN2		.862					
KIN3		.821					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 107 responden, terlihat *rotated component matriks* terdapat beberapa item yang tidak valid karena belum terekstrak sempurna dan memiliki nilai faktor loading lebih kecil dari 0,5. Kemudian langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian analisis faktor yang kedua dengan tidak mengikutsertakan item

yang tidak valid yaitu PD4 dan PD5. Hasil yang didapat belum menunjukkan semua item valid, maka dilakukan lagi analisis faktor yang ketiga dengan tidak mengikutsertakan item yang tidak valid yaitu TPI2 dan hasilnya menunjukkan semua item telah valid seperti yang terlihat pada Tabel 2.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Private Demands</i>	0,6591
<i>Border Strength</i>	0,6696
<i>Influence at The Work Place</i>	0,6981
<i>Identification of The Job</i>	0,7339
<i>Perceive of Supervisor Support for Border Crossing</i>	0,7696

Tingkat Penggunaan Internet Pribadi di Tempat Kerja	0,8281
Kinerja Karyawan	0,8873

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disajikan pengujian reliabilitas pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa secara umum semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan metode *Moderated Regression Analysis* untuk menguji hipotesis 1 sampai 5 dan *Simple Regression Analysis* untuk menguji hipotesis 6.

Moderated Regression Analysis

Pada Tabel 4 menunjukkan dua model regresi yang diuji. Model 1, menguji pengaruh *private demands*, *border strength*, *influence at the workplace*, *identification with*

the job dan *perceive supervisor support for border-crossing* pada tingkat penggunaan internet di tempat kerja. Pada model ini, terdapat tiga variabel yang signifikan, yaitu *Private Demands*, *Border Strength*, dan *Identification with The Job*. Sedangkan *Influence at The Workplace* dan *Perceive Supervisor Support for Border-Crossing* tidak signifikan.

Model kedua pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel yang memoderasi *private demands* pada tingkat penggunaan internet di tempat kerja hanya *influence at the workplace*, sedangkan variabel *border strength*, *identification with the job* dan *perceive supervisor support for border-crossing* tidak memoderasi.

Tabel 4. Hasil Uji Moderated Regression Analysis

	Tingkat Penggunaan Internet di Tempat Kerja	
	Model 1 (Sig.)	Model 2 (Sig.)
<i>Private Demands</i> (PD)	0,004*	0,006
<i>Border Strength</i> (BS)	0,002*	0,024
<i>Influence at The Workplace</i> (INF)	0,229	0,266
<i>Identification with The Job</i> (IDN)	0,019	0,053
<i>Perceive Supervisor Support for Border-Crossing</i> (PERC)	0,212	0,144
PDxBS		0,291
PDxINF		0,003*
PDxIDN		0,370
PDxPERC		0,752
ΔR^2	0,235*	0,079*
R^2	0,235	0,314
<i>Adjusted R</i> ²	0,197	0,251
F	6,209*	2,800*

Sumber: Data primer yang diolah

Keterangan: * $p < 0,05$

Simple Regression Analysis

Tabel 5 menunjukkan tingkat penggunaan internet di tempat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan ($p < 0,05$).

Tabel 5. Hasil Uji Simple Regression Analysis

	Kinerja Karyawan
Tingkat Penggunaan Internet di Tempat Kerja	0,000
R ²	0,175
Adjusted R ²	0,167
F	22,318*

Sumber: Data primer yang diolah

Keterangan: * $p < 0,05$

Hubungan antara Private Demands dengan Tingkat Penggunaan Internet di Tempat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel *private demands* memiliki nilai sig. sebesar 0,004. Dari hasil ini disimpulkan bahwa *private demands* memiliki pengaruh pada tingkat penggunaan internet di tempat kerja, sehingga **hipotesis 1** didukung. Hal ini sejalan dengan pernyataan Clark (2000) bahwa penggunaan internet pribadi di tempat kerja didorong oleh *private demands*. Jika karyawan memiliki kewajiban pribadi banyak, kewajiban ini kemungkinan akan mengakibatkan koneksi internet di tempat kerja akan digunakan untuk mengelola kewajiban mereka.

Hubungan antara Private Demands dengan Tingkat Penggunaan Internet di Tempat Kerja dimoderasi Variabel Border Strength

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada *Private Demands x Border Strength* memiliki nilai sig. sebesar 0,291. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet di tempat kerja tidak dimoderasi variabel *border strength* sehingga **hipotesis 2** tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku terjadinya konflik tidak dipengaruhi oleh kekuatan perbatasan pada hubungannya dengan penggunaan internet di tempat kerja.

Hubungan antara Private Demands dengan Tingkat Penggunaan Internet Pribadi di Tempat Kerja dimoderasi Variabel Influence at The Workplace

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada *Private Demands x Influence at The Workplace* memiliki nilai sig. sebesar 0,003. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet di tempat kerja dimoderasi variabel *influence at the workplace* sehingga **hipotesis 3** didukung.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Clark (2002) dalam studinya yang berfokus pada komunikasi antar konflik ini, menemukan bahwa pengaruh saat di rumah dikaitkan dengan peningkatan komunikasi tentang pekerjaan dalam domain rumah dan pengaruh di tempat kerja adalah terkait dengan peningkatan komunikasi di tempat kerja tentang rumah. Sebagai akibatnya, pengaruh di tempat kerja memiliki dampak penting pada perilaku konflik secara umum dan karena itu juga pada penggunaan internet pribadi di tempat kerja itu sendiri. Konsisten dengan hal ini, Reinecke (2009) menemukan bahwa orang yang memiliki pengaruh yang besar, bermain game komputer yang lebih selama jam kerja dibandingkan orang dengan pengaruh yang kurang.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang besar mempunyai hubungan dengan tuntutan pribadi: Orang yang

memiliki kewajiban pribadi banyak dan seseorang yang memiliki tingkatan yang tinggi pada pengaruh di tempat kerja mereka akan sangat mungkin untuk terlibat dalam menggunakan internet pribadi di tempat kerja.

Hubungan antara *Private Demands* dengan Tingkat Penggunaan Internet Pribadi di Tempat Kerja dimoderasi Variabel *Identification with The Job*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada *Private Demands x Identification with The Job* memiliki nilai sig. sebesar 0,370. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet di tempat kerja tidak dimoderasi variabel *identification with the job* sehingga **hipotesis 4** tidak didukung.

Hal ini menunjukkan bahwa orang-orang yang mengidentifikasi kuat tentang pekerjaan mereka cenderung tidak melibatkannya di dalam kegiatan rumah terkait di tempat kerja. Karyawan dengan identifikasi yang tinggi pada pekerjaan ingin membentuk situasi kerja mereka dengan cara yang memungkinkan mereka untuk melakukan semua dengan baik, walaupun memiliki *private demands* yang tinggi. Sebagai contoh, seorang karyawan dengan identifikasi kerja yang kuat mungkin tidak berpikir harus terlibat dalam setiap masalah pribadinya (tidak peduli apakah ia merasa ada tekanan dari dia atau situasi keluarganya).

Hasil penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Jia *et al.*, (2013) Garrett & Danziger (2008) yang menemukan bahwa orang yang merasa loyal kepada organisasi mereka akan kurang terlibat pada kegiatan komputer yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Hubungan antara *Private Demands* dengan Tingkat Penggunaan Internet Pribadi di Tempat Kerja dimoderasi Variabel *Perceive of Supervisor Support for Border-Crossing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada *Private Demands x Perceive of Supervisor Support for Border-Crossing* memiliki nilai sig. sebesar 0,752. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet di tempat kerja tidak dimoderasi variabel *supervisor support for border-crossing* sehingga **hipotesis 5** tidak didukung.

Hal ini menunjukkan bahwa seorang atasan tidak memberi dukungan untuk seorang karyawan dalam menyelesaikan kewajiban pribadi dengan cara menggunakan internet pribadi di tempat kerja. Walaupun seorang atasan mengetahui para karyawan memiliki kewajiban pribadi, namun tidak menginginkan untuk memanfaatkan fasilitas internet saat bekerja karena dikawatirkan akan mengganggu kegiatan karyawan saat bekerja yang nantinya berpengaruh pada kinerja.

Hubungan antara Tingkat Penggunaan Internet Pribadi di Tempat Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan memiliki nilai sig. sebesar 0,000, sehingga **hipotesis 6** didukung. Hal ini sejalan dengan pernyataan pada beberapa studi yang telah dilakukan pada penggunaan internet. Misalnya, North (2010) mengeksplorasi manfaat serta risiko dari penggunaan internet pribadi di tempat kerja dan menyimpulkan bahwa karyawan percaya bahwa penggunaan ini adalah berharga. Hasil penelitian yang mendukung adalah Leidner *et al.*, (2010) melaporkan bahwa penggunaan sistem jaringan sosial internal pada organisasi tertentu membantu karyawan baru menjadi lebih baik dalam menyesuaikan diri di tempat kerja. Beberapa manfaat ini menurut Leidner *et al.*, yaitu meliputi rasa kuat memiliki budaya, moral yang lebih tinggi, dan lingkungan yang lebih menarik.

Selain itu, menurut penelitian oleh AT & T (2008) menemukan bahwa 65 persen karyawan percaya bahwa penggunaan jaringan internet membantu mereka menjadi lebih produktif. Penelitian lainnya, Bennett *et al.*, (2010) melaporkan bahwa manfaat dari penggunaan internet di tempat kerja mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatan produktivitas, dan meningkatkan semangat. Singkatnya, penggunaan internet oleh anggota organisasi dapat menyebabkan manfaat bagi kedua karyawan dan organisasi .

Hal ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan internet di tempat kerja akan memberi pengaruh pada karyawan. Dengan adanya kewajiban pribadi yang mereka miliki, menggunakan internet saat bekerja akan membantu menyelesaikannya namun tetap dengan tahu mana yang harus didahulukan. Mereka tidak akan mengawatirkan akan suatu masalah pribadi yang ada karena sudah dikelola dengan baik.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet di tempat kerja.
2. Hubungan antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet di tempat kerja tidak dimoderasi variabel *border strength*.
3. Hubungan antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet di tempat kerja dimoderasi variabel *influence at the workplace*.
4. Hubungan antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet di tempat kerja tidak dimoderasi variabel *identification with the job*.
5. Hubungan antara *private demands* dengan tingkat penggunaan internet di tempat

kerja tidak dimoderasi variabel *supervisor support for border-crossing*.

6. Terdapat pengaruh antara tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja pada kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, sehingga diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. *Private Demands* ditemukan mampu untuk memprediksi penggunaan internet pribadi di tempat kerja. Untuk mencegah peningkatan penggunaan internet saat bekerja akibat tingginya *private demands*, di dalam perusahaan seharusnya diberi aturan yang jelas tentang penggunaan internet agar karyawan tidak banyak memanfaatkan fasilitas kerja untuk hal-hal yang bersifat pribadi.
2. Hubungan *private demands* pada tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja gagal diprediksi oleh *border strength* sebagai variabel moderasi. hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan tidak mampu mengelola kekuatan konflik. Oleh karena itu seorang karyawan disarankan harus bisa mengontrol diri dalam memenuhi kewajiban pribadinya.
3. *Influence at the workplace* ditemukan mampu untuk memprediksi hubungan *private demands* pada tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja sebagai variabel moderasi. Saat bekerja seorang karyawan memiliki keinginan yang kuat akan apa saja yang harus dilakukan. Maka dari itu diharapkan di tempat kerja diberi aturan yang mengatur karyawan tentang apa saja yang harus dilakukan saat bekerja.
4. Hubungan *private demands* pada tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja gagal diprediksi oleh *identification with the job* sebagai variabel moderasi. Seorang karyawan disarankan harus mempunyai kesadaran yang tinggi

- untuk membedakan kewajiban pribadi dengan pekerjaan.
5. Hubungan *private demands* pada tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja tingkat gagal diprediksi oleh *perceive of supervisor support for border crossing*. Seorang atasan mungkin tidak membatasi penggunaan internet di tempat kerja karena tidak menginginkan terjadinya suatu keadaan seolah-olah tidak percaya kepada karyawan. Oleh karena itu sangat disarankan peran dari seorang atasan atau supervisor harus mampu untuk mengelola kepentingan karyawan dengan perusahaan agar tidak hanya untuk kepentingan satu pihak saja.
 6. Tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja tingkat ditemukan mampu untuk memprediksi kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan tersebut, untuk mencegah dampak yang tidak baik dari penggunaan internet saat bekerja, maka saran yang bisa diberikan adalah perusahaan harus memiliki aturan yang sangat jelas tentang penggunaan internet saat bekerja. Perusahaan diharapkan mampu untuk mengelola kepentingan masing-masing pihak agar berhasil menggunakan fasilitas internet di tempat kerja untuk menyelesaikan kewajiban pribadi tanpa mengganggu pekerjaan.

Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti prosedur penelitian baku yang sesuai dengan kaidah keilmuan untuk program magister, namun penulis menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, antara lain:

1. Hasil penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden melalui kuisioner yang disebarkan serta tidak didukung dengan adanya hasil wawancara secara mendalam.

2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Perum Perhutani Wilayah Surakarta dengan tidak membedakan responden berdasarkan tingkat jabatan. Oleh karena itu, generalisasinya terbatas.

Implikasi

Berdasarkan keterbatasan selama proses penelitian, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan
 - a. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, maka berdasarkan hasil penelitian ini, Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Perum Perhutani Wilayah Surakarta seharusnya dapat memberikan semacam kebijakan atau aturan dalam menggunakan internet saat di tempat kerja. Sebaiknya diatur dengan sejelas mungkin, tidak secara berlebihan dalam hal frekuensi penggunaan dan jenis halaman web yang dibuka. Mereka diharapkan mampu untuk mengelola waktu antara memenuhi kewajiban pekerjaan dengan kewajiban pribadi. Manajemen juga diharapkan meningkatkan frekuensi diskusi umum tentang penggunaan internet di tempat kerja agar karyawan memahami tujuan diterapkannya peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Pimpinan atau manajer harus menjaga sikap dalam menetapkan kebijakan yang adil dan tegas, serta memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan penggunaan internet di tempat kerja. Karena jika karyawan mendapat penjelasan,

- kemudian diperlakukan secara tegas, dan mendapatkan perhatian dari atasan maka karyawan semakin bersedia untuk berperilaku mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sebagai wujud tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya. Apabila mereka mampu mengelola kewajiban pribadi saat bekerja dengan baik tanpa melupakan pekerjaan maka tidak ada yang dirugikan, bahkan menguntungkan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Untuk penelitian selanjutnya disarankan melakukan wawancara secara intensif dengan responden agar informasi data yang didapat lebih lengkap dan mendalam.
 - b. Karena generalisasi yang bersifat terbatas dalam penelitian ini, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat membedakan responden berdasarkan tingkat jabatan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Ali-Hassan, H., Nevo, D., Kim, H. and Perelgut, S. 2011. Organizational social computing and employee job performance: the knowledge access route, *System Sciences (HICSS), 44th Hawaii International Conference on, IEEE*, pp. 1-10.
- Anandarajan, M. 2002, Internet abuse in the workplace, *Communications of the ACM*, Vol. 45, pp. 53-4.
- Anne T. Lawrence & James Weber, 2011. Technology, Organizations, and Society, *Business and Society : Stakeholders, Ethics, Public Policy*, 13, pp. 268-277.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. 2000. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472-491. [http:// dx.doi.org/10.2307/259305](http://dx.doi.org/10.2307/259305).
- AT & T. 2008, *Social Networking in the Workplace Increases Efficiency, Dynamic Markets Limited*, London.
- Bennett, J., Owers, M., Pitt, M. and Tucker, M. 2010, Workplace impact of social networking, *Property Management*, Vol. 28 No. 3, pp. 138-148.
- Bock, G.-W., & Ho, S. L. 2009. Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM*, 52(4), 124-128. <http://dx.doi.org/10.1145/1498765.1498799>.
- Clark, S. C. 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001>.
- Clark, S. C. 2002. Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5, 23-48. <http://dx.doi.org/10.1080/13668800020006802>.
- Coker, B. L. S. 2013. Workplace internet leisure browsing. *Human Performance*, 26, 114-125. <http://dx.doi.org/10.1080/08959285.2013.765878>.
- Cornelius J. K. & Mariette E. C. 2013. Exploring the positive side of personal internet use at work: Does it help in managing the border between work and nonwork? *Computers in Human Behavior*, 30 355-360
- Coyle, C.L.V.H. 2008, Social networking: communication revolution or evolution?, *Bell Labs Technical Journal*, Vol. 13 No. 2, pp. 13-17.
- de Lara, P. Z. M., Tacoronte, D. V., & Ding, J.-M. T. 2006. Do current anticyberloafing disciplinary practices

- have a replica in research findings? A study of the effects of coercive strategies on workplace internet misuse. *Internet Research*, 16, 450–467.
<http://dx.doi.org/10.1108/10662240610690052>
- Ferris, N. 2000, Cleaning up your e-mail, *Government Executive*, Vol. 32 No. 6, pp. 95-6.
- Frone, M.R., M. Russell & M.L Cooper, 1992. Relationship Between Job And Family Satisfaction : Causal or Noncausal Covariation?, *Journal of Applied Psychology*, Vol.77 No.1; 65-78
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. 2008. Disaffection or expected outcomes: Understanding personal Internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13, 937–958. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x>.
- Greenhaus, Jeffrey H., and Beutell, Nicholas J. 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Journal of The Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Guitian, Gregorio. 2009. Conciliating Work and Family: a Catholic Social Teaching Perspective. *Journal of Business Ethic*, 88: 513-524.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. 2004. A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and the Family*, 66 (5), 1300-1316.
- Henle, C. A., Kohut, G., & Booth, R. 2009. Designing electronic use policies to enhance employee perceptions of fairness and to reduce cyberloafing: An empirical test of justice theory. *Computers in Human Behavior*, 25, 902–910.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2009.03.005>.
- Irawan, 2000, *Manajemen Pemasaran Modern*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit: Liberty, Yogyakarta.
- Ioan, L., Codruta, O. and Patricia, R. 2010, The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance, *European Research Studies*, Vol. 13 No. 1, pp. 201-213.
- Ivarsson, L., & Larsson, P. 2011. Personal internet usage at work: A source of recovery. *Journal of Workplace Rights*, 16, 63–81.
<http://dx.doi.org/10.2190/WR.16.1.e>.
- Jia, H., Jia, R., & Karau, S. 2013. Cyberloafing and personality: The impact of the Big Five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20, 358–365.
<http://dx.doi.org/10.1177/1548051813488208>.
- Lavoie, J. A. A., & Pychyl, T. A. 2001. Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, 19, 431–444.
<http://dx.doi.org/10.1177/089443930101900403>.
- Leidner, D., Koch, H. and Gonzalez, E. 2010, Assimilating generation Y IT new hires into USAA’s workforce: the role of an enterprise 2.0 system, *MIS Quarterly Executive*, Vol. 9 No. 4, pp. 229-242.
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. 2011. Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27, 2192–2199.

- <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>.
- Marsan, C.D. 2000, Employee study cites rampant internet abuse, *Network World*, Vol. 17 No. 17, p. 38.
- Massari, L. 2010, Analysis of MySpace user profiles, *Information Systems Frontiers*, Vol. 12 No. 4, pp. 361-367.
- Moqbel, M. 2012, Understanding workplace adoption of social networking sites: employers' perspective, *Studies in Business and Economics*, Vol. 16 No. 2, pp. 37-54.
- Moqbel, M., Saggi Nevo, Ned Kock. 2013, Organizational members' use of social networking sites and job performance. *Information Technology & People*, Vol. 26 No. 3, pp. 240-264.
- North, M. 2010, An evaluation of employees' attitudes toward social networking in the workplace, *Issues in Information Systems*, Vol. XI No. 1, pp. 192-197.
- O'Murchu, I., Breslin, J.G. and Decker, S. 2004, *Online Social and Business Networking Communities*, Digital Enterprise Research Institute, Galway.
- Reinecke, L. 2009. Games at work: The recreational use of computer games during working hours. *CyberPsychology & Behavior*, 12, 461-465. <http://dx.doi.org/10.1089/cpb.2009.0010>.
- Richards, J. 2012. What has the internet ever done for employees? A review, map and research agenda. *Employee Relations*, 34, 22-43.
- <http://dx.doi.org/10.1108/01425451211183246>.
- Rooksby, J., Baxter, G., Cliff, D., Greenwood, D., Harvey, N., Kahn, A., Keen, J. and Sommerville, I. 2009, *Social Networking and the Workplace*, The UK Large Scale Complex IT Systems Initiative, St Andrews.
- Sharma, S.K. and Gupta, J.T.N. 2003, Improving workers' productivity and reducing internet abuse, *The Journal of Computer Information Systems*, Vol. 44 No. 2, pp. 74-8.
- Strader, T. J., Fichtner, J. R., Clayton, S. R., & Simpson, L. A. 2011. The impact of context on employee perceptions of acceptable non-work related computing. *International Journal of Technoethics*, 2, 30-44. <http://dx.doi.org/10.4018/jte.2011040103>.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Voydanoff, P. 2004. The effects of work demands and resources on work-tofamily conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Yang, N; Chen, C C; Zou Y. 2000. Sources of Work-Family Conflict : A Sino-US Comparison of The Effects of Work and Family Demands. *Academy Management Journal*, Vol. 43, No.1, p:113-123.

