

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan survei pengguna internet di Indonesia yang dikeluarkan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), pada tahun 2017 lebih dari lima puluh persen penduduk Indonesia terhubung dengan internet. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat sekitar 143 juta penduduk Indonesia memanfaatkan internet, salah satunya pemanfaatan internet pada sektor bisnis. Penggunaan internet pada sektor bisnis di Indonesia terus mengalami peningkatan tiap tahunnya. Kemudian melalui survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) bekerja sama dengan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) mengenai penggunaan internet pada sektor bisnis, didapatkan hasil bahwa pada akhir tahun 2013, pengguna internet di sektor bisnis mencapai 71,19 juta. Kemudian, pada kuartal I tahun 2014, jumlah pengguna internet pada sektor ini mengalami peningkatan menjadi 82 juta (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia & Badan Pusat Statistik, 2014). Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat pertumbuhan positif pemanfaatan internet pada sektor bisnis, dimana internet telah merubah cara organisasi dalam menjalankan kegiatan bisnisnya.

Organisasi atau perusahaan memanfaatkan teknologi internet sebagai *platform* untuk melakukan kegiatan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan (Lim V. K., 2002). Selain itu, organisasi juga memanfaatkan teknologi ini untuk mengelola informasi, mengintegrasikan, dan mengembangkan kegiatan bisnis yang

dimilikinya (Greenfield & Davis, 2002). Melalui internet, organisasi mendapatkan informasi ketika ada faktor-faktor baru yang memengaruhi *competitive landscape*, misalnya adanya pesaing baru, tekanan baru, dan lain sebagainya. selain itu, internet juga berperan sebagai katalisator bagi organisasi untuk menciptakan inovasi terkait dengan teknologi yang digunakan dalam organisasi, misalnya adanya pengadaan barang secara *online (e-procurement)* (Wallace, 2004).

Oleh karena itu, terlihat bahwa teknologi internet memberikan dampak positif bagi organisasi, dimana pemasok dan pelanggan yang dimiliki oleh organisasi dapat terintegrasi dengan adanya *global production networks*. Selain itu, proses transaksi bisnis suatu organisasi dapat dilakukan dengan waktu yang singkat (Ernst, 2001). Walaupun internet memberikan banyak dampak positif yang menguntungkan organisasi, namun berkembangnya teknologi internet juga dapat membawa dampak yang cenderung merugikan bagi organisasi. Adanya frekuensi penggunaan internet yang meningkat berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan organisasi memberikan peluang bagi karyawan untuk meyalahgunakan teknologi tersebut (Mercado, Giordano, & Dilchert, 2017). Penyalahgunaan internet di tempat kerja merupakan salah satu bentuk penyimpangan perilaku di tempat kerja (*workplace deviance*) yang dilakukan oleh karyawan (Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2006). Lebih lanjut, Lim (2002) mengategorisasikan penyalahgunaan teknologi internet pada organisasi sebagai perilaku penyimpangan produksi. Salah satu bentuk penyimpangan perilaku di tempat kerja berkaitan dengan internet adalah kecenderungan karyawan memanfaatkan teknologi internet untuk kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka, misalnya

menggunakan internet untuk hiburan pada jam kerja (Blanchard & Henle, 2008).

Penggunaan teknologi internet untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja dikenal sebagai perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk *counterproductive work behavior* (CWB) yang termasuk dalam kategori perilaku *withdrawal* (Askew, Buckner, Taing, Illie, & Bauer, 2014). Secara umum, perilaku ini didefinisikan sebagai penggunaan internet, baik melalui fasilitas internet kantor maupun pribadi dengan tujuan untuk keperluan pribadi karyawan pada jam kerja (Doorn, 2011), misalnya memeriksa *email* dan menelusuri suatu laman internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan di kantor (penggunaan pribadi) (Lim & Teo, 2005).

Perilaku *cyberloafing* pada dunia kerja terus mengalami peningkatan (Garrett & Danziger, 2008). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Ethics Resource Center* pada tahun 2013 dengan subjek 2000 karyawan, diketahui bahwa 72% dari partisipan penelitian menggunakan internet pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi, salah satunya digunakan untuk membuka sosial media (Ethics Resource Center, 2013). Lim dan Chen (2012) mengungkapkan bahwa rata-rata karyawan menghabiskan 51 menit per hari menggunakan internet pada jam kantor untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini dilakukan pada 500 karyawan di Asia (Lim & Chen, 2012). Tidak hanya di Amerika dan di Asia, perilaku *cyberloafing* juga terjadi di Indonesia. penelitian mengenai penggunaan internet di kantor pada karyawan di Indonesia yang dilakukan oleh Hartijasti & Fathonah (2014) menemukan bahwa 77,2% dari 267 partisipan penelitian menggunakan internet untuk keperluan pribadi pada jam kerja selama 24 menit per

hari. Kemudian, 19,1% responden lainnya melakukan perilaku ini selama 48 menit per hari (Hartijasti & Fathonah, 2014).

Setiap perilaku pasti memiliki dampak/pengaruh yang timbul karena adanya perilaku tersebut, begitu pula dengan perilaku *cyberloafing*. Dalam perspektif karyawan, perilaku ini memberikan pengaruh positif bagi karyawan, dimana perilaku *cyberloafing* yang dilakukan di tempat kerja dapat berdampak positif pada emosi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini terjadi karena perilaku ini dapat mereduksi stres yang timbul karena pekerjaan (Anandarajan & Simmers, 2005). Selain itu, *cyberloafing* juga memiliki hubungan positif dengan perilaku inovatif, perilaku ini dapat memunculkan perilaku inovatif pada karyawan (Derin & Gökçe, 2016). Berbeda dengan pengaruh *cyberloafing* pada karyawan, dalam perspektif organisasi, perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan pada waktu kerja memberikan pengaruh yang cenderung negatif. Perilaku *cyberloafing* dapat berdampak pada produktivitas dimana Vector (2000 dalam (Paulsen, 2013) menemukan bahwa perilaku ini dapat mengurangi produktivitas karyawan dalam bekerja sebesar 30% hingga 40%. Bahkan organisasi di Amerika Serikat diperkirakan dapat mengalami kerugian sebesar 178 milyar dolar per tahun karena aktivitas berselancar (*browsing*) internet untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja (Vitak, Crouse, & LaRose, 2011). Selain berdampak pada produktivitas, perilaku ini juga dapat membuat penggunaan jaringan internet perusahaan menjadi tidak efisien (Lieberman, Seidman, Mckenna, & Buffardi, 2011). Kemudian, perilaku ini juga dapat berpotensi untuk menimbulkan masalah pada sistem keamanan informasi yang dimiliki oleh perusahaan karena melalui penggunaan

internet, khususnya penggunaan fasilitas internet kantor dapat memicu penyumbatan pada *bandwidth* (Zoghbi-Manrique-de-Lara & Olivares-Mesa, 2010).

Berdasarkan uraian mengenai dampak negatif bagi organisasi terkait dengan perilaku *cyberloafing* yang telah diuraikan di atas, terlihat bahwa perilaku ini tidak dapat diabaikan begitu saja. Beberapa penelitian mengenai *cyberloafing*, menitikberatkan pada pengaruh kebijakan organisasi berkaitan dengan penggunaan internet di tempat kerja, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Olatokun dan Moremedi (2011) yang mengemukakan bahwa sebagian besar organisasi telah melakukan pemantauan penggunaan internet. Namun, hanya sebagian kecil organisasi yang memiliki kebijakan penggunaan internet (Olatokun & Moremedi, 2011).

Terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi munculnya perilaku penyalahgunaan internet pada saat jam kerja ini, yaitu faktor individual, faktor demografis, dan faktor yang berkaitan dengan organisasi (Ozler & Polat, 2012). Salah satu faktor berkaitan dengan organisasi yang dapat memengaruhi *cyberloafing* adalah persepsi keadilan yang diterima oleh karyawan di organisasi (Ozler & Polat, 2012). Keadilan organisasi (*organizational justice*) merupakan konstruk yang menjelaskan pengalaman yang dimiliki oleh individu berkaitan dengan keadilan. Hal ini didapatkan dari faktor situasional dan faktor pribadi (Colquitt, Scott, Judge, & Shaw, 2006). Pengalaman ini kemudian menimbulkan konsekuensi nyata pada perilaku karyawan (Cropanzano & Greenberg, 1997).

Berdasarkan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), seorang karyawan akan mempersepsikan apa yang telah ia berikan kepada organisasi dengan apa yang ia dapatkan dari organisasi. Hal ini membentuk norma timbal balik antara karyawan dengan organisasi (Lim V. K., 2002). Pertukaran sosial antara karyawan (*employee*) dan organisasi (*employer*) kemudian akan memprediksi sikap kerja dan perilaku karyawan (Mitchell, Cropanzano, & Quisenberry, 2012). Ketika karyawan mempersepsikan sumber daya yang organisasi berikan tidak sejalan dengan kontribusi yang ia berikan, maka akan muncul perasaan ketidakadilan. Individu akan berusaha untuk mengembalikan (*reinstate*) keadilan agar seimbang. Lim (2002) mengemukakan bahwa internet memiliki daya tarik bagi karyawan untuk merespon ketidakadilan. Hal ini terjadi karena internet menawarkan kenyamanan dan keamanan bagi individu dalam menggunakannya. Salah satu cara mengembalikan keadilan melalui internet yaitu dengan melakukan perilaku *cyberloafing* (Lim V. K., 2002).

Beberapa penelitian menemukan bahwa keadilan yang seorang karyawan terima di tempat kerja dapat memengaruhi kecenderungan seorang individu melakukan perilaku *cyberloafing* (Lim & Teo, 2006). Seorang individu akan cenderung menghindari perilaku *cyberloafing* apabila tingkat persepsi keadilan mengenai organisasi tempat ia bekerja cenderung tinggi (Ögüt, Sahin, & Demirsel, 2013). Kemudian, persepsi yang dimiliki oleh seorang individu terkait perlakuan atasannya dapat memengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dimiliki oleh individu tersebut (Zainalipour, Fini, & Mirkamali, 2010). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai keadaan emosional positif yang dimiliki oleh

seorang individu. Keadaan emosional ini didapatkan dari penilaian atau pengalaman kerja individu tersebut. Konstruk kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada reaksi emosional positif seorang individu sebagai respon dari suatu situasi terkait dengan pekerjaan (Locke, 1976). Ketika individu mempersepsikan perlakuan atasan kepada bawahan secara positif, maka hal ini akan berdampak positif pada kepuasan kerja (*job satisfaction*) individu tersebut (Zainalipour, Fini, & Mirkamali, 2010). Sedangkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang individu dapat berpengaruh pada penyalahgunaan internet terkait dengan pekerjaan (Ozler & Polat, 2012). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara signifikan memiliki hubungan dengan mengirim pesan (*texting*) dan menggunakan SNS (Vitak, Crouse, & LaRose, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi (*organizational justice*) merupakan salah satu faktor yang dapat melatarbelakangi munculnya perilaku *cyberloafing* dimediasi oleh kepuasan kerja. Persepsi keadilan yang seorang karyawan terima di tempat kerjanya dapat berpengaruh positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut (Zainalipour, Fini, & Mirkamali, 2010). Sedangkan kepuasan kerja berhubungan dengan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan seorang individu (Mercado, Giordano, & Dilchert, 2017). Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang individu dapat menjadi perantara hubungan antara keadilan organisasi (*organizational justice*) dan penyimpangan perilaku kerja (*deviance behavior*) (Mashi, 2017), dimana *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang (*deviance behavior*) di tempat kerja (Lim V. K., 2002).

Penelitian mengenai pengaruh keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap *cyberloafing* dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediator antara dua konstruk tersebut belum banyak dilakukan. Sehingga, hubungan konstruk-konstruk tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks demografis di Indonesia. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memahami lebih lanjut pengaruh keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap *cyberloafing* pada karyawan dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediator.

1.2 Identifikasi Masalah

Seiring dengan peningkatan frekuensi penggunaan internet berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan organisasi, memberikan peluang bagi karyawan untuk meyalahgunakan teknologi tersebut (Mercado, Giordano, & Dilchert, 2017). Salah satunya dengan menggunakan internet pada jam kerja untuk keperluan pribadi. Penggunaan teknologi internet untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja dikenal sebagai *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk *counterproductive work behavior* (CWB) (Askew, Buckner, Taing, Illie, & Bauer, 2014). Secara umum, perilaku ini didefinisikan sebagai penggunaan internet, baik memanfaatkan fasilitas internet kantor maupun fasilitas pribadi yang bertujuan untuk keperluan pribadi karyawan pada jam kerja (Doorn, 2011).

Telah banyak penelitian mengenai anteseden yang melatarbelakangi munculnya perilaku *cyberloafing* seorang karyawan, baik faktor dalam diri yang

dimiliki oleh individu tersebut, seperti karakteristik pribadi maupun faktor yang berkaitan dengan organisasi (Ozler & Polat, 2012). Salah satu faktor yang berkaitan dengan organisasi adalah persepsi individu mengenai keadilan yang diberikan oleh organisasi. Secara spesifik, Cropanzano, dan kawan kawan mengemukakan bahwa terdapat tiga bentuk keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan distributif (*distributive justice*) mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan terkait dengan pembagian sumber daya dalam organisasi, seperti sumber daya moneter (upah, bonus, gaji) dan sumber daya non-moneter (promosi). Kemudian, keadilan prosedural (*procedural justice*) mengacu pada persepsi yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan keadilan organisasi dalam proses pengambilan keputusan, termasuk bagaimana keadilan dalam proses pembuatan peraturan. Keadilan ini berkaitan dengan peran dalam proses pengambilan keputusan. Sedangkan keadilan interaksional (*interactional justice*) mengacu pada bagaimana seorang karyawan berinteraksi dengan individu lain di organisasi, baik atasan maupun rekan kerja (Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2007). Keadilan interaksional memiliki dua bentuk keadilan, yaitu keadilan interpersonal dan keadilan informasional (Colquitt, 2001). Keadilan ini berkaitan dengan perlakuan yang diterima oleh seorang individu terkait dengan pelaksanaan prosedur (Bias & Moag, 1986 dalam (Colquitt, 2001)).

Penelitian mengenai keadilan organisasi sebagai salah satu faktor yang memengaruhi munculnya *cyberloafing* telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Lim dan Teo (2006) pada 188 karyawan yang memiliki akses internet di tempat kerja, dimana melalui

penelitian ini diketahui bahwa keadilan yang seorang karyawan terima di tempat kerja dapat memengaruhi kecenderungan seorang individu melakukan perilaku *cyberloafing*. Ketiga bentuk keadilan organisasi memiliki hubungan negatif dengan *cyberloafing* (Mercado, Giordano, & Dilchert, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ögüt dan kawan-kawan (2013) yang menemukan bahwa seorang individu akan cenderung menghindari perilaku *cyberloafing* apabila persepsi keadilan di organisasi tempat ia bekerja cenderung tinggi. Penelitian ini menganalisis tiga bentuk keadilan organisasi pada karyawan salah satu rumah sakit umum di Turki (Ögüt, Sahin, & Demirsel, 2013).

Di sisi lain, terdapat pula penelitian yang mengemukakan hasil sebaliknya, dimana keadilan organisasi (*organizationl justice*) tidak memiliki hubungan dengan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Akin dan kawan-kawan (2017) menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan *cyberloafing*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan administrasi salah satu universitas negeri di Turki (Akin, Ulukok, & Arar, 2017). Kemudian Garrett dan Danziger (2008) berusaha menganalisis pengaruh faktor ketidakpuasan di tempat kerja terhadap penggunaan internet untuk kepentingan pribadi pada jam kerja, dimana salah satu faktor ketidakpuasan yang dianalisis adalah ketidakadilan interkasional. Namun, analisis regresi yang didapatkan menunjukkan bahwa faktor ketidakpuasan, termasuk ketidakadilan interaksional di tempat kerja tidak memiliki pengaruh pada perilaku ini (Garrett & Danziger, 2008).

Berdasarkan pemaparan mengenai penelitian-penelitian terdahulu terkait

dengan hubungan kedua konstruk tersebut, terlihat bahwa terdapat inkonsisten pada hasil penelitian terkait dengan hubungan keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap *cyberloafing*, dimana terdapat beberapa penelitian yang mengemukakan bahwa persepsi keadilan organisasi yang dimiliki seorang karyawan berhubungan dengan perilaku *cyberloafing*. Namun, terdapat pula penelitian yang mengemukakan hal sebaliknya. Ketidakconsistenan hasil terkait dengan hubungan dua variabel tersebut mungkin terjadi karena persepsi yang dimiliki oleh seorang individu terkait perlakuan atasannya dapat memengaruhi penilaian seorang individu terhadap pekerjaannya, baik secara positif maupun negatif (Mashi, 2017). Respon atau penilaian seorang individu terhadap pekerjaan dikenal sebagai kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Locke, 1976).

Ketika individu mempersepsikan perlakuan organisasi secara positif, maka hal ini akan berdampak positif pada kepuasan kerja (*job satisfaction*) individu tersebut (Zainalipour, Fini, & Mirkamali, 2010). Apabila individu menunjukkan kepuasan dengan pekerjaannya, maka ia akan cenderung untuk menghindari perilaku-perilaku yang dapat berdampak buruk bagi organisasi (Chhabra, 2016). Sejalan dengan hal itu, Ozler dan Polat (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang individu dapat berdampak pada penyalahgunaan internet terkait dengan pekerjaan.

Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki peluang memediasi pengaruh keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap *cyberloafing*. Hal ini diperkuat melalui penelitian yang dilakukan oleh Mashi (2017), dimana penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja yang

dimiliki oleh seorang individu dapat menjadi perantara hubungan antara keadilan organisasi (*organizational justice*) dan penyimpangan perilaku kerja (*deviance behavior*) (Mashi, 2017), dimana *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang (*deviance behavior*) di tempat kerja (Lim V. K., 2002).

Walaupun penelitian mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator telah dilakukan, namun penelitian secara spesifik pada *cyberloafing* belum dilakukan. Hal ini menjadi landasan peneliti untuk mengetahui lebih lanjut apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap *cyberloafing* pada karyawan dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediator melalui pengujian secara empiris.

1.3 Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian, peneliti perlu membatasi ruang lingkup atau konteks permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar penelitian yang dilakukan dapat memenuhi tujuan yang telah dirumuskan dan tidak menyimpang dari konteks penelitian. Berikut merupakan batasan yang akan dikaji dalam penelitian ini.

1.3.1 Cyberloafing

Cyberloafing merupakan salah satu perilaku penyalahgunaan teknologi informasi dan komunikasi (*Information and Communication Technology (ICT)*) yang dilakukan oleh karyawan (Weatherbee, 2010). Secara umum, perilaku ini

didefinisikan sebagai penggunaan internet yang bertujuan untuk keperluan pribadi karyawan pada jam kerja (Doorn, 2011).

1.3.2 Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*)

Keadilan organisasi adalah persepsi adil yang dimiliki oleh individu terkait dengan keputusan yang diambil dalam organisasi. Keputusan ini terkait dengan gaji yang diterima individu, proyek yang dilakukan, dan pengaturan sosial dimana individu berfungsi (Colquitt, 2001). Karyawan akan mempersepsikan organisasi tempat ia bekerja adil apabila proses dan hasil yang ia terima sejalan dengan usaha yang mereka lakukan untuk organisasi (Colquitt, 2001).

1.3.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat digambarkan sebagai perasaan seorang individu mengenai pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu dapat ditentukan dengan mempertimbangkan perspektif individu, yaitu bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya (Spector, 1997).

1.3.4 Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan didefinisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja pada suatu lembaga atau institusi yang mendapatkan insentif atas pekerjaannya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2019). Hal ini sejalan dengan definisi pekerja dalam Undang – Undang Republik Indonesia

Nomor 13 Tahun 2003, pekerja didefinisikan sebagai setiap individu yang bekerja dan menerima upah atau imbalan (Republik Indonesia, 2013).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu “apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap *cyberloafing* pada karyawan melalui kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediator?”

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui lebih lanjut pengaruh keadilan organisasi (*organizational justice*) terhadap *cyberloafing* pada karyawan melalui kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediator.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi mengenai hubungan antara keadilan organisasi (*organizational justice*) dan *cyberloafing* pada karyawan dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediator. Melalui penelitian ini pula, diharapkan dapat memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya terkait dengan perilaku

cyberloafing di tempat kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berikut merupakan manfaat praktis yang didapatkan dari penelitian ini.

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan atau organisasi mengenai hubungan antara keadilan organisasi (*organizational justice*) dan *cyberloafing* pada karyawan dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediator. Informasi ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi perusahaan atau organisasi dalam meminimalisir dampak negatif dari *cyberloafing*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi untuk mengatur perilaku *cyberloafing* karyawan dalam organisasi tersebut melalui keadilan organisasi (*organizational justice*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dimiliki oleh karyawan.