

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum

1) Karakteristik Responden

Pada penelitian ini menargetkan populasi yaitu generasi Z yang tersebar di Indonesia. Peneliti memperoleh data penelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner ke seluruh generasi Z di Indonesia. Sampel yang didapatkan dari penelitian ini sebanyak 136 responden generasi Z yang tersebar di Indonesia.

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret hingga Mei 2024. Responden yang mengisi kuesioner sesuai kriteria yaitu generasi Z yang bekerja dengan menggunakan perangkat seperti laptop, *handphone*, tablet, atau komputer. Selain itu, mereka yang dapat mengisi kuesioner dengan kriteria memiliki jam kerja yang fleksibel.

Peneliti telah menyebarkan kuesioner kepada responden sesuai kriteria yang telah ditentukan melalui media sosial seperti Whatsapp, Instagram dan Twitter. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini berupa usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir dan perangkat yang digunakan untuk mengakses internet saat bekerja.

2) Demografi Responden

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan kepada 136 responden, adapun demografi responden ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Demografi Responden di Indonesia

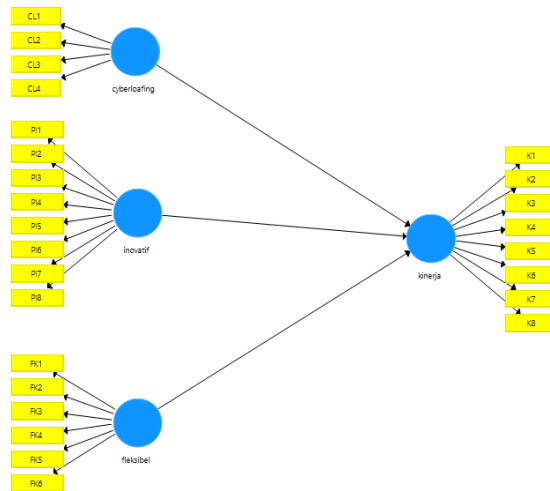
Keterangan		Frekuensi	Persentase
Usia	25-29 tahun	56	41,2%
	19-24 tahun	75	55,1%
	17-19 tahun	5	3,7%
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	36,8%
	Perempuan	86	63,2 %
Lama bekerja	> 5 tahun	19	14%
	1-5 tahun	87	64%
	< 1 tahun	30	22,1%
Pendidikan	SD	0	0%
	SMP	1	0,7%
	SMA	18	13,2%
	D3	28	20,6%
	S1	85	62,5%
	S2	3	2,2%
	S3	1	0,7%
Perangkat yang digunakan	Handphone	109	80,1%
	Laptop	86	63,2%
	Komputer	43	31,6%
	Tablet/Ipad	36	26,5%

B. Analisis Data

1. Perancangan Model

Perancangan ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana hubungan antar variabel laten sesuai dengan variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. *Cyberloafing* dilambangkan dengan CL,

Perilaku Kerja Inovatif dilambangkan dengan PI, Fleksibilitas Kerja dilambangkan dengan FK, Kinerja dilambangkan dengan K.



Gambar 4. 1 *Path Model*

2. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada uji ini menggambarkan bagaimana suatu variabel *manifest* yang akan menyajikan tentang variabel laten yang dinilai (GhozaliImam & Latan Hengky, 2015). Uji *outer model* akan menunjukkan masing-masing kelompok indikator akan berkaitan dengan variabel latennya.

Adapun rumus *outer model* reflektif dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$x = \lambda_x \zeta + \varepsilon_x$$

$$y = \lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

Keterangan:

x dan y: variabel *manifest*/indikator untuk konstruk laten eksogen (ζ)

dan laten endogen (η)

λ : matriks loading menunjukkan koefisien yang berkaitan dengan variabel laten dan indikatornya

ε : *measurement error*

1) Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan bagaimana alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian dapat mengukur apa yang diukur.

a. *Convergent Validity*

Pada *convergent validity*, suatu indikator yang memiliki nilai loading $> 0,7$ dianggap reliabel (Ghozali Imam & Latan Hengky, 2015). Menurut Ghozali Imam & Latan Hengky, (2015) nilai loading diantara 0,5 - 0,6 masih dianggap reliabel/diterima.

Tabel 4. 2 *Outer Loading* Sebelum

	<i>Cyberloafing</i>	Perilaku Kerja Inovatif	Fleksibilitas Kerja	Kinerja
CL1	0.738			
CL2	-0.187			

	<i>Cyberloafing</i>	Perilaku Kerja Inovatif	Fleksibilitas Kerja	Kinerja
CL3	0.873			
CL4	0.493			
PI1		0.778		
PI2		0.746		
PI3		0.754		
PI4		0.831		
PI5		0.803		
PI6		0.805		
PI7		0.839		
PI8		0.802		
FK1			0.778	
FK2			0.736	
FK3			0.816	
FK4			0.763	
FK5			0.770	
FK6			0.769	
K1				0.824
K2				0.775
K3				0.784
K4				0.829
K5				0.812
K6				0.793
K7				0.858
K8				0.803

Pada tabel diatas menunjukkan *outer loading* pada masing-masing indikator. Variabel *cyberloafing* terdapat 2 pernyataan yang nilainya kurang dari 0,5 yaitu CL 2 dan CL 4 sehingga tidak valid. Oleh karena itu, untuk pernyataan kuesioner CL 2 dan CL 4 sudah tidak dapat digunakan lagi dalam penelitian ini. Untuk variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan seluruh pernyataan yang valid. Variabel fleksibilitas juga menunjukkan pernyataan yang valid. Untuk variabel kinerja, menampilkan apabila indikator yang digunakan dapat dikatakan valid atau > 0,5. Variabel yang tidak valid pada variabel *cyberloafing* harus dihilangkan dari path model agar dapat melakukan analisis selanjutnya.

Tabel 4. 3 *Outer Loading* Sesudah

	<i>Cyberloafing</i>	Perilaku Kerja Inovatif	Fleksibilitas Kerja	Kinerja
CL1	0.795			
CL3	0.895			
PI1		0.778		
PI2		0.746		
PI3		0.754		
PI4		0.831		
PI5		0.803		
PI6		0.805		
PI7		0.839		
PI8		0.802		
FK1			0.778	
FK2			0.736	
FK3			0.816	

	<i>Cyberloafing</i>	Perilaku Kerja Inovatif	Fleksibilitas Kerja	Kinerja
FK4			0.763	
FK5			0.770	
FK6			0.769	
K1				0.824
K2				0.775
K3				0.784
K4				0.829
K5				0.812
K6				0.793
K7				0.858
K8				0.803

Sesuai dari tabel diatas, terdapat beberapa pernyataan yang gugur terdapat di variabel *cyberloafing* dengan jumlah 2 indikator yang tidak valid yaitu CL2 dan CL4. Pada variabel berikutnya yaitu variabel perilaku kerja inovatif dengan jumlah 8 pernyataan yang valid. Selanjutnya, variabel fleksibilitas kerja yang memiliki 6 pernyataan yang valid. Demikian pula untuk variabel kinerja dengan 8 pernyataan yang valid sehingga semua hasilnya sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* karena nilai loading > 0,5.

b. Discriminant Validity

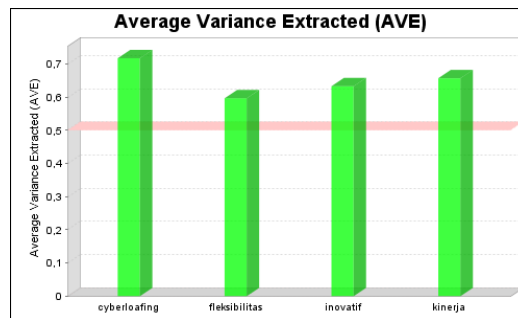
Discriminant validity yaitu suatu pengukuran indikator refleksif dengan melihat *cross loadings* indikator dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk dengan indikator menunjukkan lebih tinggi daripada konstruk dengan indikator lain, hal ini memperlihatkan bahwa indikator blok tersebut lebih baik daripada indikator blok lain.

Tabel 4. 4 *Cross Loadings*

	<i>Cyberloafing</i>	Perilaku Kerja Inovatif	Fleksibilitas Kinerja	Kinerja
CL1	0.795	0.214	0.138	0.224
CL3	0.895	0.308	0.243	0.305
PI1	0.233	0.778	0.625	0.687
PI2	0.066	0.746	0.651	0.647
PI3	0.286	0.754	0.620	0.629
PI4	0.258	0.831	0.752	0.726
PI5	0.219	0.803	0.616	0.699
PI6	0.297	0.805	0.719	0.763
PI7	0.301	0.839	0.731	0.741
PI8	0.324	0.802	0.662	0.726
FK1	0.148	0.703	0.778	0.736
FK2	0.242	0.693	0.736	0.729
FK3	0.224	0.683	0.816	0.601
FK4	0.221	0.620	0.763	0.574
FK5	0.149	0.533	0.770	0.520
FK6	0.080	0.647	0.769	0.562
K1	0.216	0.747	0.644	0.824

	<i>Cyberloafing</i>	Perilaku Kerja Inovatif	Fleksibilitas Kinerja	Kinerja
K2	0.230	0.670	0.622	0.775
K3	0.257	0.712	0.663	0.784
K4	0.258	0.715	0.667	0.829
K5	0.221	0.704	0.620	0.812
K6	0.241	0.704	0.650	0.793
K7	0.338	0.771	0.787	0.858
K8	0.286	0.709	0.638	0.803

Berdasarkan tabel *Cross Loadings* diatas, dapat dilihat bahwa korelasi pada setiap konstruk dengan indikatornya yang lebih tinggi dibanding dengan korelasi indikator lainnya. Pada tabel *Cross Loadings*, adanya korelasi konstruk *cyberloafing* yang memiliki indikator lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator *cyberloafing* dengan konstruk yang lain yaitu perilaku inovatif, fleksibilitas kinerja dan kinerja. Korelasi konstruk perilaku kerja inovatif memiliki indikator lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator perilaku kerja inovatif dengan konstruk yang lain yaitu *cyberloafing*, fleksibilitas kinerja dan kinerja. Korelasi konstruk fleksibilitas kerja memiliki indikator lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator fleksibilitas kerja dengan konstruk yang lain yaitu *cyberloafing*, perilaku kerja inovatif dan kinerja. Korelasi konstruk kinerja memiliki indikator lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator kinerja dengan konstruk yang lain yaitu *cyberloafing*, perilaku kerja inovatif dan fleksibilitas kerja. Metode lain yang biasa digunakan untuk menentukan *discriminant validity* yaitu *Average Variance Extraced (AVE)*.



Gambar 4.2 *Average Variance Extracted*

Berdasarkan bagan AVE, dapat dilihat bahwa untuk setiap variabel *cyberloafing*, perilaku kerja inovatif, fleksibilitas kerja dan kinerja telah memenuhi kriteria karena nilai yang dihasilkan lebih dari 0,5.

2) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana konsistensi suatu variabel yang memuat beberapa indikator dari variabel yang telah ditentukan. Uji reliabilitas ini dilakukan menggunakan metode nilai *composite reliability*. Nilai *composite reliability* merupakan suatu kumpulan beberapa indikator dapat mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas baik ($> 0,7$) sehingga dapat dikatakan variabel tersebut memenuhi *composite reliability*. Berikut tabel *composite reliability* pada penelitian ini:

Tabel 4.5 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Cyberloafing</i>	0.835
Perilaku Kerja Inovatif	0.932
Fleksibilitas Kerja	0.899
Kinerja	0.939

Berdasarkan tabel *Composite Reliability* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel lebih dari 0,7. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel pada penelitian ini telah memenuhi kriteria nilai *composite reliability* sehingga semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

3. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian untuk model struktural yang diperhitungkan untuk mengetahui bagaimana hubungan ketergantungan antar variabel laten.

1) Uji *R-square*

Koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4. 6 *R-square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kinerja	0.803	0.799

Berdasarkan tabel *R-square* diatas, diketahui hasil *R-Square* adalah 0,803 sehingga variabel *cyberloafing*, perilaku kerja inovatif dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 80,3%

2) Uji *F-square*

Uji *F-square* dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen.

Tabel 4. 7 F-square

Variabel	<i>Cyberloafing</i>	Perilaku Kerja Inovatif	Fleksibilitas Kerja	Kinerja
<i>Cyberloafing</i>				0,012
Perilaku Kerja Inovatif				0,589
Fleksibilitas Kerja				0,089
Kinerja				

Berdasarkan tabel F-Square diatas, menunjukkan nilai F-square *cyberloafing* sebesar 0,012 yang berarti kecil, perilaku kerja inovatif sebesar 0,589 yang berarti kuat dan fleksibilitas kerja sebesar 0,089 yang berarti kecil. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel laten mempunyai pengaruh yang kecil, menengah dan besar pada setiap level struktural yang ada (Chin, 2010).

3) *Path Coefficients*

Path Coefficients merupakan suatu pengujian path model dengan melakukan uji bootstrapping pada *SmartPLS*. *Path coefficients* digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat signifikansi antar variabel laten.

Tabel 4. 8 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>CYBERLOAFING</i> -> KINERJA	0,052	0,054	0,043	1,216	0,225
INOVATIF -> KINERJA	0,657	0,640	0,096	6,824	0,000
FLEKSIBILITAS -> KINERJA	0,250	0,268	0,096	2,593	0,010

Penentuan t-tabel menggunakan rumus:

$$Df = n - k$$

Keterangan:

Df: derajat kebebasan

n: jumlah sampel/responden

k: jumlah variabel bebas dan terikat yang digunakan

Perhitungan:

$$Df = n - k$$

$$Df = 136 - 4$$

$$Df = 132, \text{ tingkat signifikansi } 5\% (0,05)$$

Analisis data ini menggunakan pengujian hipotesis sehingga diperoleh t tabel 1,978099.

C. Pembahasan

Tabel 4. 9 Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T Statistics/ t hitung	P Values	Hasil	Hipotesis
H1	CYBERLOAFING - > KINERJA	1,216	0,225	Tidak Signifikan	Ditolak
H2	INOVATIF -> KINERJA	6,824	0,000	Signifikan	Diterima
H3	FLEKSIBILITAS - > KINERJA	2,593	0,010	Signifikan	Diterima

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sehingga ditemukan hasil uji hipotesis pada penelitian ini sesuai tabel diatas. Tabel tersebut menyajikan hasil hipotesis baik diterima maupun ditolak. Adapun hipotesis yang diterima adalah perilaku kerja inovatif (H2) dan fleksibilitas kinerja (H3). Hipotesis yang ditolak pada penelitian ini adalah *cyberloafing* (H1). Uraian pembahasan tabel tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Pada pengujian untuk variabel *cyberloafing* menunjukkan bahwa P-value *cyberloafing* terhadap kinerja adalah 0,225 sehingga dapat dikatakan tidak berpengaruh karena hasil tingkat signifikansi $> 0,05$. Nilai t tabel sebesar 1,978099 menunjukkan lebih besar dari t hitung sebesar 1,216 dengan arah positif sehingga pengujian ini memiliki arah positif. Pada nilai signifikansi sebesar 0,225 dapat disimpulkan bahwa pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan generasi Z tidak signifikan sehingga hal ini menunjukkan variabel *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Hasil pada hubungan *cyberloafing* dengan kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh dapat dijelaskan bahwa besarnya suatu nilai dari kinerja seorang karyawan generasi Z tidak secara pasti akan dipengaruhi oleh variabel *cyberloafing*.

Penyebab pada hipotesis pertama yang ditolak adalah *cyberloafing* tidak menjadi faktor tingkat kinerja karyawan menjadi rendah. Kegiatan *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan saat jam kerja untuk

kepentingan pribadi tidak mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan tersebut sehingga hal ini tidak menutup kemungkinan jika karyawan mengakses internet di waktu luang saat bekerja. Pernyataan ini didukung oleh hasil rata-rata kuesioner penelitian pada variabel *cyberloafing* yang memiliki nilai kecil dengan rata-rata di angka 3 terutama pada pernyataan CL 2 yang memiliki rata-rata responden memilih di angka 1,3. Oleh karena itu, perlu kesadaran diri pada masing-masing karyawan untuk tidak menyalahgunakan internet saat bekerja.

Hasil ini didukung oleh peneliti lain yang relevan seperti Sitorus et al., (2019) yang menunjukkan variabel *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Monica & Maharani (2020), yang menunjukkan tidak adanya hubungan atau pengaruh antara *cyberloafing* dengan kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak.

2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Pada pengujian untuk variabel ini menunjukkan bahwa P-value perilaku kerja inovatif terhadap kinerja adalah 0,000 sehingga dapat dikatakan adanya berpengaruh positif signifikan karena hasil tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai t tabel sebesar 1,978099 menunjukkan lebih kecil dari t hitung yang sebesar 6,824 dengan arah positif sehingga pengujian hipotesis ini memiliki arah positif. Pada nilai

signifikansi sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan generasi Z adalah signifikan sehingga menunjukkan variabel perilaku kerja inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Hal ini menggambarkan bagaimana tingkat seorang karyawan yang mampu untuk selalu berinovasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardi et al., (2020) dan Puji Astuti et al., (2019) dengan hasil penelitian bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

3. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Generasi Z

Pada pengujian untuk variabel ini menunjukkan bahwa P-value fleksibilitas kerja terhadap kinerja adalah 0,010 sehingga dapat dikatakan adanya berpengaruh positif signifikan karena hasil tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai t tabel sebesar 1,978099 menunjukkan lebih besar dari t hitung yang sebesar 2,593 dengan arah positif sehingga pengujian hipotesis ini memiliki arah positif. Pada nilai signifikansi sebesar 0,010 dapat disimpulkan bahwa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z adalah signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Ariko & Nurali (2023) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.