

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan kondisi dimana hampir seluruh bidang kehidupan manusia dipengaruhi olehnya, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun pada organisasi. Dengan bantuan manajemen, setiap pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Secara umum, manajemen adalah proses mengatur semua kegiatan individu atau kelompok. Keberadaan manajemen ditujukan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan bekerja sama untuk mencapai tujuan individu atau kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas, ilmu manajemen diartikan sebagai kemampuan untuk mengatur sesuatu dengan sedemikian rupa, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2007), manajemen adalah ilmu dan seni untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien yang didukung oleh sumber-sumber lain dalam suatu organisasi. Beberapa tahapan dalam proses manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, dan pengendalian untuk memperkuat sumber daya organisasi/organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada orang-orang yang menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi sebagai penggerak organisasi, baik secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu, keterampilan perlu dilatih dan dikembangkan. Sumber Daya Manusia (SDM) ini harus dikelola, karena sangat penting pada sebuah organisasi yang dianggap sebagai kunci dalam menentukan perkembangan sebuah organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Snyder (1989), bahwa manusia adalah sumber daya paling berharga yang mempunyai banyak ilmu dan ide untuk efektifitas sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Cushway (2002), kinerja adalah penilaian terhadap seseorang yang telah bekerja dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu, Mangkunegara dalam Karina, et al. (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan ditentukan oleh faktor yang bersifat langsung atau tidak langsung dalam mempengaruhi karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Karina, et al. (2018), faktor kemampuan dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Siagian (2013) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong yang memberikan kontribusi terbaik pada kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi dapat dicapai, maka tujuan pribadi para anggota organisasi juga akan ikut tercapai.

Pada awalnya, Mitchell et al. (2001) mengembangkan *job embeddedness* untuk menjawab apa yang memotivasi karyawan untuk bertahan di organisasi. Peneliti selanjutnya antara lain Lee, et al. (2004). Sekiguchi, et al. (2008). Wheeler, et al. (2012) memulai pembangunan kembali yang terbaru mengenai peran *job embeddedness* terhadap *outcomes* organisasi berupa kinerja. *Job embeddedness* merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga memungkinkan seseorang untuk tetap loyal atau terus bekerja pada organisasi. Orang yang merasa memiliki hubungan yang kuat (*embedded*) dengan pekerjaannya, cenderung berperilaku lebih positif daripada mereka yang merasa kurang terhubung dengan organisasinya.

Salah satu faktor keterikatan kerja, yaitu berupa tercapainya tujuan masing-masing individu dalam organisasi (*sacrifice*). *Sacrifice* adalah manfaat psikologis yang diperoleh seseorang dengan tidak meninggalkan tempatnya bekerja. Teori *job embeddedness* didasarkan pada teori Kurt Lewin yaitu *field theory* dan *embedded figures theories* (Bergiel et al, 2009). *Job embeddedness* adalah perasaan bahwa karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka. Reitz dan Anderson (2011) menekankan bahwa *job embeddedness* dapat digunakan sebagai dasar untuk

pengambilan keputusan re-organisasi dan promosi dalam suatu organisasi. Selain itu, keterikatan pekerjaan dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan memengaruhi pengambilan keputusan untuk posisi jabatan seorang karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liu (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa *job embeddedness* berdampak positif terhadap kinerja karyawan di Guangdong Shunde Haiyang Electric Co., Ltd. Penelitian ini didukung oleh Lutfi, et al. (2020), yang juga mendapatkan hasil bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Begitupun dengan penelitian oleh Lee, et al. (2004); Halbesleben & Wheeler (2008); Sekiguchi, et al. (2008); Wheeler, et al. (2012) ditemukan bahwa *job embeddedness* berhubungan dengan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Peran *job embeddedness* dalam kinerja ini sebenarnya sudah diungkapkan secara teori, tetapi Lee, et al. (2014) merasa terdapat keraguan pada dasar teorinya bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap kinerja. Tidak hanya itu, penelitian mengenai *job embeddedness* ini terbilang masih jarang, sehingga membutuhkan pengujian kembali.

Resiliensi dipelajari dalam berbagai bidang, termasuk psikologi, sosiologi, antropologi, biologi, kedokteran, pendidikan, dan manajemen. Resiliensi merupakan kemampuan karyawan untuk bertahan, beradaptasi dan terus berkembang dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan di tempat kerja, serta bangkit dari situasi yang sulit. Reivich & Shatte (2002) menemukan bahwa ketahanan alami dapat mempengaruhi perilaku di tempat kerja, kesehatan mental, kesehatan fisik, dan kualitas hubungan individu. Resiliensi ini dapat digambarkan sebagai karakteristik, proses, kapasitas atau hasil (Kosseck et al. 2016; Southwick et al. 2014).

Berdasarkan penelitian Luthans (2006), resiliensi merupakan faktor penting dalam mengubah ancaman menjadi peluang untuk tumbuh dan berkembang, serta meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang positif. Karyawan yang tidak mampu menghadapi tantangan dan mengubah tantangan

menjadi peluang untuk bangkit akan menunjukkan perilaku *counterproductive* yang merupakan kebalikan dari perilaku OCB. Resiliensi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong karyawan agar bisa menerapkan OCB. Semakin tangguh seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka menunjukan OCB.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ocktafian (2021), menyatakan bahwa resiliensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya, maka kinerja perawat juga akan meningkat. Penelitian tersebut didukung oleh Kumari, Sangwan (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kapasitas ketahanan dan prestasi kerja. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deepanjana Varshney, K. Varshney (2017), menyebutkan bahwa *Job Performance* memiliki hubungan yang signifikan dengan *Job Satisfaction*, tetapi ketika *Resilience* diperhitungkan, hubungan diantara mereka menjadi tidak signifikan. Penemuan ini menyiratkan bahwa *Resilience* berperan penting dalam *Job Satisfaction*, yang membuat *Job Performance* menjadi tidak signifikan dalam mempengaruhi *Job Satisfaction*.

Cyberloafing adalah tindakan karyawan menggunakan akses internet organisasi untuk keperluan pribadi selama jam kerja (Lim, 2002; Lim & Teo, 2005). Kehadiran internet ini sangat memberikan kemudahan para pelaku bisnis, khususnya organisasi yang banyak menggunakan fasilitas internet dalam pekerjaannya. Penggunaan internet sekarang tidak dapat dihindari, karena akses internet dianggap sebagai hal yang sudah biasa atau lazim digunakan sehingga penggunaan internet cenderung meningkat dan karyawan semakin banyak mengaksesnya di luar pekerjaan.

Kajian Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2022 menunjukkan peningkatan penggunaan internet yang signifikan dibandingkan tahun sebelumnya, dengan temuan peningkatan penggunaan internet sebesar 77,02% atau mengalami *growth* sebesar 3,32%. Sebagai perbandingan, rekor 2019-2020 adalah 73,70%. Di sisi lain, tingkat penetrasi pada tahun 2018 sebesar 64,80%.

Apalagi di era pandemi, hampir semua bentuk aktivitas dilakukan secara online. Hal ini tentunya menyebabkan penggunaan internet menjadi massif di kalangan pekerja.

Menurut pendapat Askew (2012), perilaku *cyberloafing* adalah perilaku karyawan dalam mengakses internet pada saat jam kerja berlangsung yang digunakan untuk kepentingan pribadi diluar kepentingan pekerjaan dengan menggunakan fasilitas organisasi seperti komputer, desktop, ponsel, tablet, dan perangkat lainnya untuk membuka *email* pribadi, *chatting*, *download* lagu atau film, *social media*, berbelanja online, dan aktivitas sejenis lainnya.

Berdasarkan Rajah dan Lim (2011), ditemukan hubungan negatif antara *cyberloafing* dan OCB. Mereka mengatakan bahwa peningkatan tingkat *cyberloafing* menyebabkan tingkat OCB-nya lebih rendah. Semakin banyak perilaku *cyberloafing*, semakin rendah tingkat OCB. Semakin rendah tingkat OCB, semakin rendah tingkat kinerja-nya. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan dengan OCB yang baik, maka akan memiliki kinerja yang lebih baik pula, seperti yang ditunjukkan pada penelitian Robbins dan Judge (2008).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, et al. (2022), menyebutkan bahwa stres kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, serta perilaku *cyberloafing* juga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Utsmani & Sukarno (2022), mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pada penelitian Monica, Maharani (2020), menemukan bahwa *cyberloafing* tidak mempengaruhi kinerja karyawan, serta tidak terdapat adanya bukti bagaimana komitmen bekerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian yang menimbulkan *research gap*. Oleh karena itu, peneliti menambahkan variabel intervening sebagai celah agar dapat terlihat kejelasannya pada hasil penelitian.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB bertujuan untuk meningkatkan pengaruh variabel

job embeddedness, *resilience*, dan *cyberloafing* terhadap *job performance*. Menurut Novliadi (2007), kinerja yang baik tidak hanya menuntut karyawan untuk menjalankan pekerjaan pokok (*in-role*) saja, tetapi juga menuntut karyawan untuk melakukan tugas di luar pekerjaan pokok karyawan (*extra-role*). Penelitian tersebut sejalan dengan Podsakoff yang menemukan bahwa kinerja karyawan dapat meningkatkan efektivitas organisasi, karena kinerja karyawan yang unggul secara tidak langsung dapat membangkitkan dan meningkatkan perilaku *extra-role* (Yuniasanti, 2014). Bukti bahwa karyawan dengan OCB yang baik, maka akan memiliki kinerja yang lebih baik pula (Robbins dan Judge, 2008).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku saling membantu antar karyawan yang dinilai dan dihargai oleh manajer organisasi, tetapi tidak terikat secara langsung dengan produktivitas karyawan, serta perilaku yang dilakukan itu bukan tuntutan pekerjaan karyawan. Hal ini menegaskan bahwa OCB mencerminkan perilaku yang menyimpang dari peran dan tanggung jawab normal anggota organisasi. Motivasi karyawan untuk terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh seberapa banyak karyawan ingin terlibat dalam perilakunya, dan seberapa banyak karyawan itu merasa bahwa ia harus terlibat dalam beberapa perilaku. Karyawan mungkin ingin terlibat dalam suatu perilaku, demi karyawan, demi orang lain, baik pemimpin maupun rekan kerjanya, atau demi organisasi itu sendiri.

Penelitian ini mengambil objek dari Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman, Pertanahan dan Pertamanan Kota Bandung. DPKP3 adalah instansi pemerintah yang tugas pokoknya menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang perumahan, permukiman, prasarana dan pekerjaan umum, pertanahan dan pertamanan berdasarkan asas otonomi dan asas penunjang. Untuk melihat kinerja pemerintah dapat dinilai dari hasil yang dicapai, apakah hasil tersebut optimal dan terlihat atau tidak. Selain itu, tujuan organisasi ini juga menjadi dasar pelaksanaan tugas yang nantinya akan dipertanggungjawabkan sebagai kinerja yang telah selesai dilakukan.

Dalam organisasi pemerintahan, tuntutan seperti ini sudah lumrah diketahui oleh siapapun. Hal ini berkaitan dengan penyelenggaraan urusan pemerintahan dalam penerapan otonomi daerah. Artinya pemerintah pusat memberikan otonomi kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri untuk kepentingan masyarakatnya masing-masing. Berikut ini data penilaian kinerja karyawan pada DPKP3 Kota Bandung:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan DPKP3 Kota Bandung

| BIDANG | UNSUR YANG DINILAI | | JUMLAH |
|------------|-------------------------------|----------------|--------------|
| | Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) | Perilaku Kerja | |
| Pertamanan | 49.71 | 37.78 | 87.49 (Baik) |
| Perumahan | 50.29 | 38.46 | 88.75 (Baik) |

Keterangan:

91 - Ke Atas = Sangat Baik

76 - 90 = Baik

61 - 75 = Cukup

51 - 60 = Kurang

50 - Ke Bawah = Sangat Kurang

Tabel evaluasi kinerja di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai kinerja yang signifikan untuk masing-masing bidang. Pada bagian Bidang Pertamanan, jumlah nilai kinerja karyawan sebesar 88.75 dengan kategori baik. Sedangkan pada bidang Perumahan, jumlah nilai kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan bagian Bidang Pertamanan dan Dekorasi Kota yaitu sebesar 87.49 dengan kategori baik pula.

Dari gambaran data tersebut dapat dikatakan bahwa nilai kinerja pada setiap bidangnya baik, namun pencapaian nilainya belum mencapai angka sempurna atau

kategori sangat baik. Hal ini menjadi pertanyaan dalam penilaian kinerja. Pada kategori manakah karyawan masih kesulitan untuk mencapai nilai atau jumlah kinerja yang maksimal. Meskipun karyawan tersebut bekerja di bidang yang berbeda, tetapi mereka dalam naungan instansi yang sama dan berbagi tujuan yang sama. Organisasi tersebut tentunya menginginkan para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya secara konsisten dan optimal. Dengan begitu akan menjadi lebih mudah dalam meraih target yang sesuai dengan sasaran.

Berdasarkan observasi dan wawancara, beberapa permasalahan yang sering terjadi di organisasi yaitu berkaitan dengan kurangnya rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga terdapat karyawan yang terlihat malas/tidak *mood* dalam menjalankan bekerja, seperti tidak responsif terhadap pelayanan konsumen (pelayanan agak lambat), serta menggunakan akses internet organisasi selama jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini dijelaskan dari pendapat salah satu konsumen DPKP3 Kota Bandung. Adanya permasalahan seperti itu, organisasi harus mencari tahu sebab dari pelayanan yang agak lambat ini, apakah karyawan tersebut sedang menghadapi masalah, baik masalah pada individu atau dengan sekelompok, atau bisa juga karena pekerjaan yang terlalu menumpuk sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini bertujuan untuk menghindari penurunan kinerja, sehingga karyawan bisa fokus atau tidak mengganggu pekerjaannya.

Dengan adanya permasalahan di atas, serta perbedaan hasil atau *research gap* pada penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui lebih lanjut untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Resilience* serta *Cyberloafing* terhadap *Job Performance* melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening (Penelitian di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja sangat penting bagi organisasi, sehingga diharapkan mampu membangun bobot sumber daya manusia yang baik untuk mencapai target organisasi/organisasi. Meskipun kinerja pada organisasi sudah termasuk ke dalam kategori baik, namun pencapaiannya belum mencapai jumlah yang maksimal (sangat baik).
2. Adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian terdahulu. Penelitian pada variabel resiliensi menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi penelitian lain juga ada yang memperoleh hasil tidak berpengaruh signifikan. Begitu pula dengan variabel *cyberloafing*, ada yang menunjukkan berpengaruh positif dan ada juga yang tidak.
3. Keterikatan (*embedded*) antara karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya bersifat lemah, serta akses internet yang difasilitasi oleh instansi atau organisasi tersebut sering disalahgunakan oleh karyawan.
4. Penyesuaian terhadap sesuatu yang tidak menyenangkan di organisasi, seperti sifat pekerjaan atau tenaga kerja yang terus berubah.
5. Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi akan membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung?

2. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Resilience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung?
3. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Cyberloafing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung?
4. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Job Performance* pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung?
5. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Resilience* terhadap *Job Performance* pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung?
6. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Cyberloafing* terhadap *Job Performance* pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung?
7. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Job Performance* pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung?
8. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Job Performance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung?
9. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Resilience* terhadap *Job Performance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung?
10. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Cyberloafing* terhadap *Job Performance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai

variabel intervening pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung?

11. Apakah, bagaimana, dan seberapa besar pengaruh *Job Embeddedness*, *Resilience*, *Cyberloafing*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Job Performance* secara simultan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu:

1. Dapat mengetahui pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung
2. Dapat mengetahui pengaruh *Resilience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung
3. Dapat mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung
4. Dapat mengetahui pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Job Performance* pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung
5. Dapat mengetahui pengaruh *Resilience* terhadap *Job Performance* pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung
6. Dapat mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap *Job Performance* pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung

7. Dapat mengetahui pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Job Performance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung
8. Dapat mengetahui pengaruh *Resilience* terhadap *Job Performance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung
9. Dapat mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap *Job Performance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung
10. Dapat mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat memediasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap *Job Performance* pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung
11. Dapat mengetahui pengaruh *Job Embeddedness*, *Resilience*, dan *Cyberloafing*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Job Performance* secara simultan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman, Pertanahan, dan Pertamanan Kota Bandung

E. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini, terdiri dari manfaat ilmiah dan manfaat praktis.

1. Manfaat Akademis

Dari segi keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah untuk pengembangan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat dijadikan bahan acuan, referensi, dan bahan diskusi bagi penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi, dapat memberikan banyak manfaat bagi instansi sehingga dapat menjadi tinjauan, evaluasi, arahan baru, serta pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.
- b. Bagi karyawan, dapat menjadi bahan masukan untuk terus meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.
- c. Bagi peneliti, dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru agar mampu menerapkan teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

