

**PENGARUH JOB STRESS DAN SELF-CONTROL TERHADAP  
PERILAKU CYBERLOAFING PADA PEGAWAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi

Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)

Psikologi (S.Psi)



Maharani Astriningtyas

J91219110

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPELSURABAYA**

**2023**

### LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Stress* dan *Self-Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan penulis, tidak terdapat karya ataupun pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 20 Maret 2023



METERAN  
TEMPEL  
D8FF6AKX25464331

Maharani Astriningtyas

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

Pengaruh *Job Stress* dan *Self-Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada  
Pegawai

Oleh:

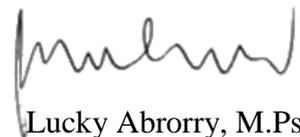
Maharani Astriningtyas

J91219110

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 20 Maret 2023

Dosen Pembimbing



Lucky Aborry, M.Psi

NIP.197910012006041005

## HALAMAN PENGESAHAN

### SKRIPSI

#### **Pengaruh Job Stress dan Self-Control Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai**

Yang disusun oleh:  
Maharani Astriningtyas  
J91219110

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
pada Tanggal 4 April 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



Dr. Phil. Khoirun Niam  
NIP. 197007251996031004

Susunan Tim Penguji  
Penguji I,

Lucky Abrorry, M. Psi  
NIP. 197910012006041005

Penguji II,

Hj. Tatik Mukhoyyaroh, S. Psi., M. Si  
NIP. 197605112009122002

Penguji III,

Dr. Lufiana Hamany Utami  
NIP. 197602272009122001

Penguji IV,

Dr. Ria Qadariah Arief, M. Kes  
NIP. 198703142014032001

## PERNYATAAN PUBLIKASI



### KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

#### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Maharani Astriningtyas  
NIM : J91219110  
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi  
E-mail address : maharani050401@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH JOB STRESS DAN SELF-CONTROL TERHADAP PERILAKU

CYBERLOAFING PADA PEGAWAI

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 Mei 2023

Penulis

(Maharani Astriningtyas)

*nama terang dan tanda tangan*

## INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job stress* dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Bea dan Cukai Juanda. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah subjek sebanyak 125 pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Juanda, Sidoarjo. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yakni *random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan kuesioner dalam bentuk cetak dan terdiri atas 3 skala, yakni skala *cyberloafing* yang dikembangkan oleh Van Doorn, *job stress scale* yang disusun oleh Robbins, dan skala *self-control* milik Tangney. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job stress* dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Bea dan Cukai Juanda dengan sumbangan efektif dari variabel *job stress* dan *self-control* sebesar 39,3%. Selebihnya, variabel *cyberloafing* dipengaruhi oleh berbagai faktor lain.

**Kata kunci** : Stres Kerja, Kontrol Diri, *Cyberloafing*

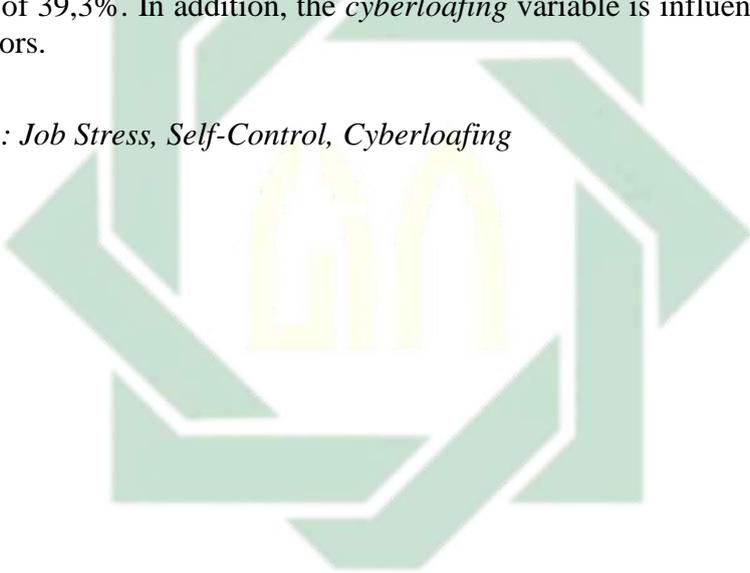


UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress and self-control on *cyberloafing* behavior in Juanda Customs and Excise employees. This research is a quantitative study with a total of 125 employees at the Customs and Excise Service Office of Juanda, Sidoarjo. The sampling technique used in this research is random sampling. The data collection technique used in this study was a printed questionnaire consisting of 3 scales, namely the cyberloafing scale developed by Van Doorn, the job stress scale compiled by Robbins, and Tangney's self control scale. The data analysis technique in this study used multiple linear regression with the help of IBM SPSS 25.0 for windows. The results showed that there was an influence of job stress and self-control on *cyberloafing* behavior in Juanda Customs and Excise employees with an effective contribution of job stress and self-control variables of 39,3%. In addition, the *cyberloafing* variable is influenced by various other factors.

**Keyword :** *Job Stress, Self-Control, Cyberloafing*

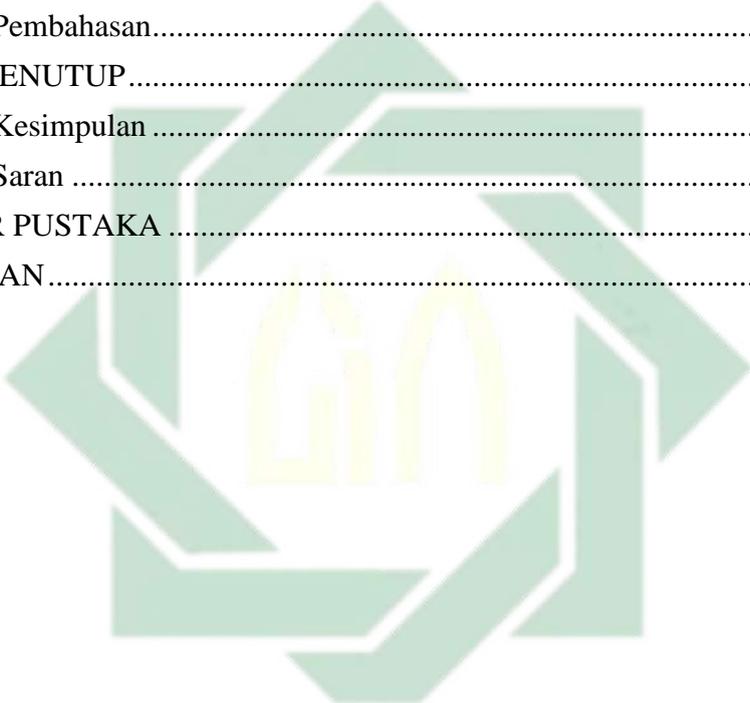


UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
INTISARI.....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Keaslian Penelitian.....	11
D. Tujuan Penelitian .....	13
E. Manfaat Penelitian .....	13
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	15
A. Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	15
B. Job Stress .....	23
C. Self Control.....	26
D. Pengaruh Antar Variabel.....	29
E. Kerangka Teoritik .....	31
F. Hipotesis .....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Rancangan Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel.....	35

C.	Definisi Operasional .....	35
D.	Populasi, Teknik Sampling, Sampel .....	36
E.	Instrumen Penelitian .....	37
F.	Analisis Data .....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		46
A.	Hasil .....	46
B.	Pengujian Hipotesis .....	54
C.	Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP.....		74
A.	Kesimpulan .....	74
B.	Saran .....	74
DAFTAR PUSTAKA .....		76
LAMPIRAN.....		80



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Cyberloafing</i> .....	38
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Skala <i>Cyberloafing</i> .....	39
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Cyberloafing</i> .....	39
Tabel 3. 4 <i>Blueprint</i> <i>Job Stress Scale</i> .....	40
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas <i>Job Stress Scale</i> .....	41
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas <i>Job Stress Scale</i> .....	42
Tabel 3. 7 <i>Blueprint</i> Skala <i>Self-Control</i> .....	43
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Skala <i>Self-Control</i> .....	44
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Self-Control</i> .....	45
Tabel 4. 1 Hasil Klalsifikasi Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4. 2 Klasifikasi Rentang Usia.....	47
Tabel 4. 3 Klasifikasi Seksi.....	48
Tabel 4. 4 Klasifikasi Lama Kerja .....	48
Tabel 4. 5 Klasifikasi Jabatan .....	49
Tabel 4. 6 Kriteria Hasil Pengukuran.....	49
Tabel 4. 7 Kategori <i>Cyberloafing</i> .....	50
Tabel 4. 8 Kategori <i>Job Stress</i> .....	50
Tabel 4. 9 Kategori <i>Self-Control</i> .....	50
Tabel 4. 10 Tabulasi Silang <i>Cyberloafing</i> dengan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4. 11 Tabulasi Silang <i>Cyberloafing</i> dengan Rentang Usia .....	52
Tabel 4. 12 Tabulasi Silang <i>Cyberloafing</i> dengan Klasifikasi Seksi.....	53
Tabel 4. 13 Tabulasi Silang <i>Cyberloafing</i> dengan Lama Kerja Pegawai .....	53
Tabel 4. 14 Tabulasi Silang <i>Cyberloafing</i> dengan Jabatan.....	54
Tabel 4. 15 Uji Normalitas .....	55
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas <i>Cyberloafing</i> dengan <i>Job Stress</i> .....	56
Tabel 4. 17 Uji Linieritas <i>Cyberloafing</i> dengan <i>Self-Control</i> .....	56
Tabel 4. 18 Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4. 19 Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 4. 20 Uji Autokorelasi.....	60
Tabel 4. 21 Uji T (Parsial) <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Cyberloafing</i> .....	60
Tabel 4. 22 Koefisien Determinasi (R-Square).....	61
Tabel 4. 23 <i>Model Coefficients</i> <i>Job Stress</i> .....	61
Tabel 4. 24 Uji T (Parsial) <i>Self-Control</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	62
Tabel 4. 25 Koefisien Determinasi (R-Square).....	62
Tabel 4. 26 <i>Model Coefficients</i> <i>Self-Control</i> .....	63
Tabel 4. 27 Uji F (Simultan) .....	64
Tabel 4. 28 Koefisien Determinasi (R-Square).....	64
Tabel 4. 30 <i>Model Coefficients</i> .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik .....	32
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Demografis Subjek .....	81
Lampiran 2 Tabel Demografis Subjek Menurut Jenis Kelamin.....	85
Lampiran 3 Tabel Demografis Subjek Menurut Rentang Usia.....	85
Lampiran 4 Tabel Demografis Subjek Menurut Seksi.....	85
Lampiran 5 Tabel Demografis Subjek Menurut Jabatan .....	85
Lampiran 6 Tabel Demografis Subjek Menurut Lamanya Bekerja .....	86
Lampiran 7 Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 8 Data Tabulasi Skor <i>Cyberloafing</i> .....	97
Lampiran 9 Data Tabulasi Skor <i>Job Stress</i> .....	101
Lampiran 10 Tabulasi Skor <i>Self-Control</i> .....	106
Lampiran 11 Uji Validitas Skala <i>Cyberloafing</i> .....	111
Lampiran 12 Uji Validitas <i>Job Stress Scale</i> .....	114
Lampiran 13 Uji Validitas Skala <i>Self-Control</i> .....	116
Lampiran 14 Uji Reliabilitas <i>Cyberloafing</i> .....	119
Lampiran 15 Uji Reliabilitas <i>Job Stress</i> .....	119
Lampiran 16 Uji Reliabilitas <i>Self-Control</i> .....	119
Lampiran 17 Uji Normalitas .....	119
Lampiran 18 Uji Multikolinieritas .....	120
Lampiran 19 Uji Heteroskedastisitas .....	120
Lampiran 20 Uji T ( Parsial) <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Cyberloafng</i> .....	121
Lampiran 21 Uji T ( Parsial) <i>Self-Control</i> Terhadap <i>Cyberloafing</i> .....	121
Lampiran 22 Uji Regresi Linier Ganda.....	122
Lampiran 23 Surat Izin Penelitian.....	124
Lampiran 24 Surat Balasan Penelitian .....	125

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Era industri 4.0 membuat perubahan teknologi semakin cepat. Teknologi internet merupakan salah satu kebutuhan pokok sebuah instansi pemerintah untuk memberikan kemudahan bagi pegawai saat melayani masyarakat. Kemudahan akses internet diharapkan dapat membantu meningkatkan kreativitas pegawai, mempercepat dan efisiensi kerja serta menghemat waktu dan biaya dalam pekerjaan (Adhana & Herwanto, 2021; Satria, 2022). Salah satu lembaga riset yaitu *We Are Social* melakukan survey di tahun 2017 dan mengungkapkan bahwa pemakai internet di wilayah Asia Tenggara mencapai 339,2 juta pemakai aktif, yang mana berdasarkan hal tersebut negara Indonesia ada di posisi ke-7 dengan prosentasi sebanyak 51% pengguna internet (Carito & Sulistyan, 2021). Menurut (Ar & Santoso, 2019) survei APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia) mengungkapkan bahwa pengguna internet di Indonesia sudah sebanyak 132,7 juta yang terbagi atas usia dan latar belakang pengguna.

Penggunaan internet oleh pegawai negeri sipil menjadi sebuah keuntungan tersendiri sehingga memungkinkan adanya pengaruh positif seperti untuk menambah motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Penggunaan internet dapat berpengaruh negatif apabila internet digunakan pada saat jam kerja dan membuat pegawai lalai serta malas saat bekerja (Kurniawati et al., 2022). Pegawai dapat membuka media sosial dan

mengakses internet saat jam kerja diluar kepentingan pekerjaannya. Perilaku tersebut dinamakan sebagai perilaku *cyberloafing*. Menurut (van Doorn, 2011) perilaku *cyberloafing* adalah penyalahgunaan internet oleh pegawai untuk tujuan pribadi disaat jam kerja seperti mencari hiburan, komunikasi dengan orang lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan melalui media sosial, atau melakukan aktivitas belanja online. *Cyberloafing* dapat disebut juga sebagai *personal web usage at work* (penggunaan jaringan pribadi ketika bekerja). Istilah tersebut adalah sebutan untuk semua perilaku penggunaan web online yang dilakukan oleh pegawai secara sengaja pada saat jam kerja sebagai alasan untuk menghilangkan kebosanan di kantor atau mengurangi stress kerja saat bekerja (Suranta & Hurriyati, 2019).

*Cyberloafing* adalah sebuah tindakan atau perilaku karyawan ketika memakai berbagai jenis perangkat komputer, gadget, ataupun tablet saat bekerja untuk tujuan mengatasi stres dan kelelahan kerja. Ketika pegawai produktif dan bahagia, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Kurniawati et al., 2022). Namun, pegawai tidak diperkenankan menghabiskan terlalu banyak untuk perilaku *cyberloafing*, karena hal tersebut dapat berdampak negatif bagi kinerja pegawai dan perusahaan (Satria, 2022). Usta Kara & Çavuşgil Köse (2022) dan Wiastuti et al (2022) mengungkapkan bahwa mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi media sosial seperti youtube, mengunjungi situs berita, olahraga dan belanja, memeriksa situs investasi ritel dan keuangan

ditampilkan sebagai perilaku *cyberloafing* ringan. Sedangkan jika berpartisipasi dalam bermain game online, mengunjungi situs perjudian, dan taruhan serta berpartisipasi dalam chat room / situs pornografi ditunjukkan sebagai perilaku *cyberloafing* yang serius. Perilaku - perilaku tersebut menggambarkan bahwa perilaku *cyberloafing* adalah perilaku menyimpang pegawai saat bekerja (Nurhidayah & Wahyanti, 2021; Sao\* et al., 2020).

Perilaku *cyberloafing* seringkali dilakukan secara tidak sadar oleh para pegawai. Hal tersebut juga terjadi pada pegawai negeri sipil. Terdapat beberapa macam perilaku *cyberloafing* yang dilakukan para pegawai negeri sipil dalam memanfaatkan fasilitas internet di kantor, diantaranya yaitu membuka laman berita, melihat video di youtube, membuka akun pribadi media sosial dan akun email pribadi. Sebuah fenomena *cyberloafing* diunggah dalam liputan6.com bahwa laporan dari cyber kapersky Hidayat (2021) menyatakan jika aktivitas yang paling umum dilakukan oleh pegawai saat jam kerja diantaranya yaitu 42% membaca berita, 37% menonton video di youtube, dan 34% menonton film / serial tv. Seperti yang diungkapkan Misgio (2019) yang menuliskan bahwa seorang pegawai ASN terlihat memutar video di youtube selama jam kerja. Wakil Gubernur yang mengetahuinya memberikan peringatan keras terkait hal tersebut dengan alasan hal tersebut tidak pantas dan tidak menunjang pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan fenomena yang dimuat dalam penelitian Saputri (2022) bahwa 56% karyawan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi.

Sebanyak 59% pengguna internet melakukan *cyberloafing* untuk kesenangan pribadi. Survei *SurfWatch* menyatakan bahwa 84% pegawai mengirimkan email untuk kepentingan pribadi dan 90% pegawai menggunakan internet kantor saat jam kerja untuk mengalihkan pikiran dari pekerjaan yang membuat stres. Hal tersebut mengakibatkan produktivitas pegawai menurun sebesar 30 – 40%.

Purnamasari (2018) juga mengunggah berita bahwa beberapa oknum ASN akan diberikan sanksi oleh pihak inspektorat karena diketahui sedang karaoke saat jam kerja. Terdapat 3 pegawai negeri sipil yang sedang melakukan karaoke di sebuah ruangan menggunakan sebuah komputer. Hal itu membuat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) ikut berkomentar, beliau berkata bahwa tindakan yang dilakukan oleh oknum pegawai negeri sipil tersebut melanggar nilai disiplin dan kewajiban. Begitu juga dengan yang diungkapkan Hidayat (2021) yang mengunggah mengenai 7 orang pegawai negeri sipil di Kota Bekasi diberi sanksi oleh pemerintah kota karena bermain tiktok saat jam kerja. Sehingga, pihak pemerintah kota mengumumkan bahwa secara tegas melarang seluruh PNS/ASN membuat atau mengunggah video di media sosial saat jam kerja.

Selain itu, menurut penelitian Pew Researcher Center yang diungkapkan di Musthafa (2022) ditemukan bahwa 77% pegawai membuka media sosial saat jam kerja. Beberapa alasan yang diungkapkan dalam penelitian tersebut diantaranya yaitu 34%: Istirahat ‘sejenak’ dari

pekerjaan, 27%: Komunikasi dengan teman atau keluarga, 24%: Membuat atau menjalin koneksi profesional, 20%: Mencari referensi solusi untuk pekerjaan, 17%: Membangun atau menguatkan koneksi dengan rekan kerja, 17%: Mencari informasi tentang rekan kerjanya, 12%: Menanyakan perihal pekerjaan mereka kepada orang di luar organisasi dan 12% lainnya memiliki alasan menanyakan perihal pekerjaan mereka terhadap orang di dalam organisasi. Didukung dengan fenomena *cyberloafing* menurut (Ar & Santoso, 2019) yang mengungkapkan bahwa karyawan dianggap melakukan *cyberloafing* apabila menggunakan internet kantor saat jam kerja selama lebih dari 51 menit dalam sehari dan jika di akumulasikan selama satu bulan adalah sebanyak 20 jam penggunaan internet ketika jam kerja diluar dari kebutuhan pekerjaan.

Menurut beberapa penelitian yang pernah dilakukan, fenomena perilaku *cyberloafing* yang terjadi pada pegawai negeri sipil dikarenakan pekerjaan yang dilakukan membutuhkan konsentrasi tinggi sehingga pegawai merasa mudah lelah dan membutuhkan waktu istirahat. Pada akhirnya mereka membuka video youtube untuk beristirahat dari pekerjaan yang dilakukan (Ardilasari & Firmanto, 2017). Berbeda dengan Carito & Sulistyan (2021) *cyberloafing* yang dilakukan oleh perangkat desa di Lumajang terjadi karena adanya ambiguitas peran, konflik peran dan juga adanya kelebihan peran. Adanya ketiga penyebab tersebut membuat para pegawainya merasa jenuh dan stress dengan pekerjaan yang dilakukan dan memutuskan membuka media sosial, bermain game online.

Penelitian lainnya oleh Ramadhan & Sari (2019) yang mengungkapkan bahwa pegawai perempuan menggunakan fasilitas internet ditempat kerja untuk kepentingannya namun tidak melalaikan pekerjaannya. Sebagian besar perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pegawai perempuan didasari oleh keinginan dan dengan tujuan menyelesaikan tugas kantor. Sejalan dengan penelitian Sijabat (2021) mengungkapkan bahwa dampak perilaku *cyberloafing* antara laki – laki dan perempuan memiliki perbedaan. Perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai laki - laki dapat memicu kemalasan kerja, sedangkan pada pegawai perempuan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan dapat meningkatkan kreativitas kerjanya. Perilaku *cyberloafing* akan semakin jarang dilakukan oleh pegawai baik laki - laki maupun perempuan apabila pegawai tersebut memiliki rasa puas dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan Sofyanty & Supriyadi (2021).

Fenomena tersebut sejalan dengan teori cyberloafing menurut (Lim, 2002; Lim & Chen, 2009) bahwa perilaku *cyberloafing* dipandang sebagai tindakan yang *counterproductive*. Oleh karena itu, perilaku *cyberloafing* ini akan berdampak bagi pegawai maupun perusahaan. Misalnya, apabila pegawai lebih banyak menghabiskan jam kerja untuk membuka situs game online, *room chat*, menonton video ataupun situs lainnya diluar kebutuhan pekerjaan maka akan merugikan instansi. Namun, disisi lain perilaku tersebut akan dikatakan sebagai perilaku *constructive* apabila pegawai menggunakan fasilitas internet untuk mendukung kemajuan instansi.

Fenomena bermain media sosial saat ditempat kerja membuat para pemimpin / CEO perusahaan bertanya - tanya penyebabnya dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Adanya kemungkinan dampak negatif yang berimbas pada instansi maka penting bagi instansi untuk mengetahui alasan atau faktor yang memengaruhi perilaku *cyberloafing* pada pegawai. Sehingga, instansi dapat mengelola penggunaan internet dan memberikan pengelolaan sumber daya manusia yang baik kepada pegawainya (Lim & Chen, 2009; van Doorn, 2011).

Faktor yang berpengaruh pada munculnya perilaku *cyberloafing* pada pegawai salah satunya adalah *self-control* (Adhana & Herwanto, 2021; Usta Kara & Çavuşgil Köse, 2022). *Self-control* menurut (Tangney et al., 2004) yakni sebuah kemampuan setiap individu dalam mengontrol pikiran, dorongan, emosi serta regulasi diri. Menurut (Ahmad & Omar, 2017; Kusuma & Imanni, 2021) *Self-control* adalah sebuah sistem diri yang berperan dalam membantu, mengatur, serta mengarahkan perilaku individu. Selain itu, menurut Harahap dalam (Kusuma & Imanni, 2021) dapat didefinisikan juga sebagai keterampilan individu untuk membaca situasi diri serta lingkungan. Disamping itu, dapat disebut sebagai kemampuan mengontrol serta mengelola perilaku agar dapat menyesuaikan dengan situasi untuk aktualisasi diri.

Menurut Ahmad & Omar (2017) *self-control* yang tinggi akan mengurangi niat dan munculnya perilaku *cyberloafing* pegawai. Hal tersebut sama dengan penelitian Sari dan Ratnaningsih (2020) bahwa

pegawai dengan *self-control* tinggi cenderung memperhatikan perilakunya dalam setiap situasi untuk tetap mengarahkan pada dampak positif bagi dirinya maupun instansi. Li dan Liu (2022) mengungkapkan bahwa *self-control* yang tinggi masih dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kelelahan dan kejenuhan, sehingga tetap dapat menimbulkan perilaku *cyberloafing* yang tinggi pula. *Self-control* akan menjadi rendah apabila tingkat kelelahannya tinggi dan pada akhirnya memicu perilaku *cyberloafing*. Berbeda juga dengan penelitian Sijabat (2021) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* yang dilakukan oleh para pegawai tidak semuanya berdampak negatif. Perilaku tersebut dapat berdampak positif pada diri pegawai seperti meningkatnya kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga instansi akan merasa terbantu dan menjadi lebih maju.

Selain *self-control*, faktor lainnya yang memengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu *job stress*. Stress kerja atau *job stress* merupakan kondisi tidak nyaman yang ditinjau dari segi psikologis pegawai yang dihadapkan dengan tuntutan saat di tempat kerja yang melebihi kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan / tuntutan tersebut (Adhana & Herwanto 2021). Menurut Koay et al (2017) stress kerja adalah pengalaman emosional karyawan terkait dengan ketegangan, kecemasan yang mana hal tersebut datangnya dari pekerjaan. *Job stress* dapat terjadi karena adanya tidak keseimbangan antara effort pegawai dan reward yang diberikan oleh instansi. Pegawai yang mengalami stress kerja tinggi dapat

mengakibatkan berbagai masalah kesehatan mental dan fisik serta dapat berdampak pada finansial organisasi.

Menurut Nurhidayah & Wahyanti (2021) *job stress* merupakan beban dan tekanan yang dirasakan oleh pegawai karena adanya tekanan atau dorongan yang harus dipenuhi dengan waktu dan hasil yang telah ditentukan instansi. Oleh karena itu, dalam penelitiannya menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* seringkali terjadi untuk menurunkan atau menghilangkan stress kerja. Menurut de Bruin & Taylor (2005) stress kerja adalah keadaan ketegangan psikologis yang dirasakan pegawai ketika di tempat kerja apabila pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan instansi. Hal ini memungkinkan bahwa orang yang berbeda dapat melihat situasi kerja yang sama sebagai stres yang berbeda. *Job stress* dapat mengakibatkan produktivitas rendah, ketidakhadiran, kelelahan kerja dan gangguan emosional.

Begitu juga dengan penelitian Wiastuti et al (2022) yang menjelaskan *jobstress* mempunyai hubungan yang positif pada perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, semakin tinggi stress kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan. Sehingga, produktivitas pegawai menjadi semakin menurun karena terlalu banyak menghabiskan waktu untuk melakukan hal diluar pekerjaannya.

Berdasarkan uraian permasalahan sebelumnya, fenomena *cyberloafing* dijumpai di kalangan pegawai negeri sipil (Ardilasari & Firmanto, 2017). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti

selama 8 Agustus - 9 September 2022, diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* yang sering dilakukan oleh pegawai Bea Cukai Juanda merupakan perilaku minor *cyberloafing* yaitu bermain media sosial untuk mengunjungi situs berita, memeriksa whatsapp, instagram, memutar lagu di youtube. Dampak terburuk dari perilaku *cyberloafing* yaitu menurunnya kinerja pegawai, menimbulkan prokrastinasi, dan kecanduan sehingga dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas perusahaan (Kurniawati et al, 2022 ;Lim, 2002). Kajian mengenai *cyberloafing* masih menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Penelitian terkait *cyberloafing* masih minim diteliti terutama pada instansi pemerintah, sehingga penelitian ini penting untuk diteliti. Penelitian sebelumnya banyak yang melihat pengaruh variabel *job stress* dan *self control* terhadap perilaku *cyberloafing* secara terpisah, namun penelitian ini akan melihat pengaruh kedua variabel tersebut secara bersamaan. Selain itu, objek dari penelitian sebelumnya kebanyakan pada karyawan perusahaan / mahasiswa. Penelitian ini akan melihat apakah *jobstress* dan *self-control* dapat berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai KPPBC TMP Juanda, sehingga diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran dan kontribusi kedua variabel tersebut terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai KPPBC TMP Juanda.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh *job stress* terhadap perilaku *cyberloafing* ?
2. Bagaimana pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* ?

3. Bagaimana pengaruh *job stress* dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* ?

### C. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dalam melihat permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian Moffan & Handoyo (2020) dilakukan kepada 174 orang karyawan di Surabaya dengan rentang usia 18 - 55 tahun mengungkapkan bahwa tingginya stress kerja yang dialami oleh karyawan membuat semakin tinggi perilaku *cyberloafing* karyawan. Menurut Firstian & Warsindah (2022) dalam penelitiannya yang mengkaji mengenai *perceived organizational justice*, *abusive supervision* dan *job stress* terhadap *cyberloafing* menunjukkan bahwa *job stress* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*. Didukung dengan penelitian Arifin (2021) yang mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Apabila stress kerja yang dirasakan oleh pegawai semakin kuat, maka akan semakin tinggi jua perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai saat di kantor.

Penelitian Satria (2022) ditujukan pada karyawan generasi Y di Kalimantan Barat dan menghasilkan bahwa *job stress* berpengaruh terhadap *cyberloafing* karyawan. Disamping itu, penelitian Koay et al (2017) mengemukakan bahwa stress kerja karyawan meningkatkan tuntutan pribadi karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Artinya, stress kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan.

Sejumlah penelitian berikut ini melihat hubungan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian Sari & Ratnaningsih (2020) menjelaskan bahwa ditemukan hasil negatif antara *self-control* dengan *cyberloafing*. Artinya, jika *self-control* semakin tinggi maka akan semakin rendah perilaku *cyberloafing* pada pegawai. Penelitian Sofyanty & Supriyadi (2021) mengutarakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal tersebut dapat diartikan semakin tinggi *self-control* yang dimiliki pegawai maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang terjadi. Begitu juga sebaliknya, apabila pegawai memiliki *self-control* yang rendah maka akan semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan.

Ramadhan & Sari (2019) melakukan penelitiannya terhadap pekerja perempuan yang hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja perempuan memiliki kendali diri yang tinggi. Oleh sebab itu, perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pekerja perempuan cenderung lebih rendah.

Didukung dengan penelitian (Ahmad & Omar, 2017) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* pada perempuan cenderung lebih rendah dikarenakan perempuan mempunyai *self-control* lebih baik dibandingkan dengan laki-laki. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma & Imanni, 2021) menerangkan bahwa *self-control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *cyberloafing*. Dengan demikian, karyawan secara konsisten menjaga kepribadiannya untuk tetap memiliki profuktivitas yang baik dan

integritas yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat mendukung visi dan misi lembaga.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap perilaku *cyberloafing*
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*
3. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* dan *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi terkait perilaku *cyberloafing*
  - b. Penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan bagi penelitian selanjutnya terkait *cyberloafing*
2. Manfaat Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembaca mengenai perilaku *cyberloafing*
  - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan perilaku *cyberloafing*

## **F. Sistematika Pembahasan**

Penulisan skripsi ini mengacu pada buku panduan skripsi. Skripsi ini memuat 5 bab yakni Bab I membahas terkait Pendahuluan yang berisikan penjelasan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah yang diajukan peneliti, keaslian penelitian, tujuan penelitian serta manfaat penelitian secara teoritis maupun praktis. Selanjutnya yaitu Bab II terkait kajian pustaka yang menjelaskan kajian teoritik variabel penelitian, hubungan antar variabel, kerangka teoritik dan hipotesis penelitian. Bab III menerangkan metodologi penelitian. Pada Bab III juga diterangkan terkait identifikasi variabel, populasi dan sampel pada penelitian, definisi operasional, teknik sampling yang digunakan serta instrumen penelitian yang akan disebarakan pada subjek. Bab IV berkaitan dengan hasil dan pembahasan. Terakhir yaitu Bab V yang menunjukkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran yang dapat dicantumkan setelah proses penelitian.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Perilaku *Cyberloafing*

##### 1) Pengertian

Menurut (Blanchard & Henle, 2008; van Doorn, 2011; Adhana & Herwanto, 2021) *cyberloafing* merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menyebutkan perilaku penggunaan internet yang disediakan oleh perusahaan untuk tujuan pribadi dalam tempat kerja. Internet yang tersedia di tempat kerja memberikan kesempatan besar bagi instansi untuk memperluas dan mempercepat komunikasi, baik komunikasi antar pegawai dalam instansi maupun dengan pegawai di instansi yang berbeda. Disamping itu, internet juga menawarkan kesempatan besar bagi pegawai untuk bisa melakukan kegiatan diluar kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Meskipun demikian, akan terdapat kemungkinan bahwa pegawai mendapatkan dampak positif terhadap perilaku *cyberloafing* yang dilakukan dan dapat memberikan sumbangan positif pada instansi (van Doorn, 2011; Ardilasari & Firmanto, 2017).

Menurut Lim (2002) dan Moffan & Handoyo (2020) *Cyberloafing* adalah sebuah perilaku menyimpang di tempat kerja karena menggunakan internet untuk tujuan pribadi yang mana dapat disebut juga dengan *cyberslacking* dan *Personal Web Use (PWU)*. Perilaku tersebut dilakukan secara sukarela atau dengan sengaja untuk

mengakses internet instansi ke situs web dengan tujuan pribadi dan untuk memeriksa email pribadi mereka selama jam kerja dan merupakan sebuah penyalahgunaan internet di tempat kerja. Bock & Ho (2009) juga memiliki definisi yang sama bahwa *cyberloafing* merupakan penggunaan internet selama bekerja untuk keperluan pribadi dan tidak secara langsung terkait dengan tujuan instansi.

Begitu juga dengan yang diungkapkan oleh Polzer-Debruyne (2008) dan Moffan & Handoyo (2020) ia menekankan bahwa *cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet secara sukarela untuk penggunaan tujuan pribadi dan melibatkan aktivitas tersebut selama jam kerja. *Cyberloafing* menekankan konsekuensi negatif dari perilakunya dalam hal penyimpangan aktivitas kerja. Dengan seringnya melakukan aktivitas *cyberloafing* di tempat kerja tentu akan banyak waktu yang terbuang.

## 2) Aspek

Menurut Doorn (2011); Moffan & Handoyo (2020) perilaku *cyberloafing* dapat dilihat dan diukur dengan beberapa aspek berikut :

### a) Aspek sosial

Aspek sosial melibatkan pengekspresian diri individu karena berkaitan dengan hubungan sosial individu dengan individu lain melalui komunikasi. Sehingga, aspek ini mengukur penggunaan internet untuk berkomunikasi dengan orang lain selama jam kerja. Komunikasi yang dilakukan oleh individu bisa

saja dengan rekan kerja di sesama instansi ataupun diluar instansi, komunikasi dengan keluarga atau kerabat. Kegiatan sosial ini dapat berupa aktivitas sosial melalui media sosial (facebook, twitter, instagram) atau melalui blog (blogger).

b) Aspek informasional

Aspek informasional mengaitkan kegiatan individu dalam pencarian informasi melalui internet saat dikantor. Pencarian informasi dapat berupa membuka situs berita atau menonton video edukasi youtube.

c) Aspek Waktu Luang

Aspek waktu luang menyangkut tentang kegiatan individu ketika memiliki waktu luang di tempat kerja. Kegiatan atau aktivitas waktu luang berupa bermain game online, mengunduh musik, menonton film.

d) Aspek Menyimpang

Aspek ini mengukut mengenai perilaku yang tidak diinginkan yang berdampak pada instansi. Pada aspek menyimpang, menganggap perilaku *cyberloafing* adalah perilaku yang memiliki konsekuensi negatif (misalnya penurunan produktivitas) bagi instansi.

e) Aspek Kecanduan

Aspek kecanduan mengukur kebiasaan atau seberapa terlibat seorang pegawai dalam *cyberloafing*. Hal tersebut karena

mengakibatkan perilaku yang bermasalah di kemudian hari. Awal mula kecanduan bisa dikarenakan masa lalu pegawai terkait dengan kontrol impuls serta disebabkan karena kebiasaan cara pegawai sebagai perilaku ketidakpuasan atau kebosanan saat bekerja.

f) Aspek Virtual Emotional

Aspek virtual emosi merupakan aspek yang tidak dapat dikategorikan dalam aspek lainnya. Misalnya, menjalin hubungan online (seperti melalui aplikasi mencari pasangan), belanja online

3) Faktor - Faktor yang Memengaruhi *Cyberloafing*

Menurut Doorn (2011) dan Moffan & Handoyo (2020) sejumlah faktor yang memengaruhi *cyberloafing* adalah sebagai berikut :

1) Organisasi (Organizational)

Faktor organisasi adalah kebijakan (*policies*) yang diterapkan oleh instansi. *Kebijakan* terkait pengelolaan internet di dalam instansi tentu akan berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

Keterlibatan kebijakan internet dalam suatu organisasi bertujuan untuk merangsang pembelajaran yang mengarah penggunaan web yang produktif di tempat kerja sambil mengisolasi penggunaan yang disfungsional dan mengancam. Setiap instansi tentu memiliki kebijakan masing - masing untuk mengelola internet yang dimiliki. Oleh sebab itu, setiap kebijakan yang

dibuat oleh instansi tentu akan menunjukkan karakteristik pekerjaan apa yang dilakukan oleh pegawai.

Contohnya, adanya kebijakan *Bring Your Own Hardware* akan berkaitan dengan *cyberloafing*. Pegawai yang memakai perangkatnya sendiri tentu akan memiliki peluang besar untuk melakukan perilaku lain dibandingkan dengan menggunakan perangkat instansi. Perbedaan perilaku tersebut disebabkan karena perangkat yang dimiliki pegawai sudah digunakan untuk keperluan pribadi di rumah. Dari perspektif tersebut, pegawai mungkin merasa tidak terlalu dibatasi untuk menggunakan perangkat untuk keperluan pribadi di tempat kerja.

Kebijakan membuat cara kerja baru juga tentu akan memengaruhi perilaku *cyberloafing*. Kebijakan ini memiliki kaitannya dengan tingkat persepsi kontrol yang lebih tinggi terhadap metode dan jadwal kerja.

## 2) Stres Kerja (Job Stress)

Faktor stress kerja terdiri atas beberapa hal diantaranya adalah:

### a) Tuntutan Pekerjaan & Sumber Daya (*Job Demands & Resources*)

Tuntutan pekerjaan menjelaskan sejauh mana lingkungan kerja berisi stimulus yang membutuhkan usaha kognitif, emosional dan/atau fisik yang berkelanjutan. Apabila tuntutan pekerjaan yang tinggi dikombinasikan

dengan sumber daya pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan pembelajaran dan pertumbuhan aktif bagi instansi. Namun, apabila tuntutan pekerjaan tinggi dan sumber daya rendah, maka akan menyebabkan kesehatan dan kesejahteraan yang buruk bagi pegawai. Hal itu disebabkan karena pegawai akan sangat rentan untuk merasakan stres kerja. Sehingga pegawai akan melakukan *cyberloafing* untuk meredakan stres yang dirasakan

Namun, apabila tuntutan pekerjaan rendah maka kemungkinan untuk terlibat dalam *cyberloafing* lebih tinggi (Henle & Blanchard, 2008). Hal ini disebabkan karena waktu luang pegawai lebih banyak. Ketika pegawai tidak memiliki cukup pekerjaan untuk dilakukan, mereka akan terlibat dalam aktivitas *cyberloafing*.

b) Prestasi Kerja (*Job Performance*)

Pengenalan teknologi di kantor memberikan dampak terhadap kesulitan untuk menghubungkan upaya seorang pegawai dengan kinerja. Kinerja biasa diukur dengan jumlah produksi, usaha, dan kinerja dapat dihubungkan satu sama lain untuk menemukan kinerja yang lebih rendah atau lebih tinggi. Namun, dalam hal *cyberloafing*, pegawai biasanya memiliki tingkat otonomi yang lebih tinggi. Penelitian – penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa *cyberloafing*

mempunyai dampak negatif terhadap prestasi kerja pegawai. *Cyberloafing* dapat menurunkan prestasi kerja karena dapat menurunkan produktivitas pegawai dan mengarahkan pada perilaku prokrastinasi.

c) Gangguan Pekerjaan & Keluarga (*Interference Work & Family*)

Gangguan antara pekerjaan dan aktivitas keluarga berasal dari tekanan peran di kedua belah pihak. Gangguan antara pekerjaan dan keluarga terkait dengan *cyberloafing* karena batas antara keluarga dan pekerjaan semakin memudar. Pegawai yang menganggap keluarga lebih penting daripada pekerjaannya dan mengalami bahwa waktu yang mereka curahkan untuk keluarga lebih sedikit dibandingkan dengan waktu yang mereka curahkan untuk bekerja akan cenderung melakukan *cyberloafing*. Dengan kata lain, pegawai yang mengalami ketidakseimbangan dan lebih memilih aktivitas keluarga dibandingkan aktivitas kerja maka akan lebih banyak terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Pegawai yang mengalami konflik dalam keluarga juga banyak berpengaruh terhadap aktivitas *cyberloafing*.

Selain itu, tekanan kerja yang tinggi tentu akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pegawai. Kombinasi gangguan antara keluarga dan pekerjaan di satu sisi dan

tekanan kerja yang tinggi di sisi lain dapat berakibat pada stres yang dirasakan pegawai. Akibatnya, mereka lebih cenderung melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan.

### 3) Personal (Diri)

Setiap pegawai memiliki karakteristik diri masing – masing untuk bisa melihat perilaku selama menyelesaikan pekerjaan. Pegawai dengan kontrol diri rendah, malas dan tidak terorganisir, senang menggunakan internet dan merasa kurang nyaman dengan lingkungan pekerjaan akan cenderung melakukan perilaku *cyberloafing*.

Menurut Ozler & Polat (2012) faktor – faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* diantaranya :

#### 1) Faktor Individual

Setiap diri individu terdiri atas beberapa hal yaitu persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi pemalu, kesendirian, isolasi, *self-control*, *self-esteem*, dan *locus of control*. Individu juga terbentuk dari kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis dan keinginan untuk terlibat akan suatu hal, norma sosial dan kode etik personal.

#### 2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi dapat membuktikan kecenderungan pegawai saat melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet,

hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan pegawai.

### 3) Faktor Situasional

Perilaku menyimpang terkait penggunaan internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja. Adanya akses internet di tempat kerja, kedekatan jarak ruangan pegawai dengan atasan merupakan faktor situasional yang memengaruhi perilaku *cyberloafing* pegawai.

## **B. Job Stress**

### 1) Pengertian

Menurut Robbins (2002) dan Arifin (2021) *job stress* adalah respon individu terhadap situasi yang mengharuskan pegawai melakukan suatu hal di luar kemampuannya yang menghasilkan respon fisiologis, psikologis dan perilaku. Stress kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi ketengangan yang dapat berpengaruh pada emosi, kognitif dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut (Nurhidayah & Wahyanti, 2021) *job stress* atau job stress diartikan sebagai beban / tekanan yang dialami oleh pegawai dan harus dipenuhi dengan waktu dan hasil yang sudah ditentukan. Firstian & Warsindah (2022) menjelaskan bahwa job stress adalah suatu kondisi fisik dan mental pegawai yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dari pekerjaan dan

lingkungan kerja, sehingga melibatkan ketidakseimbangan antara beban kerja yang dimiliki dengan kemampuan pegawai.

Tidak berbeda jauh dengan penjelasan *job stress* menurut (Carito et al., 2022) bahwa *job stress* adalah keadaan yang terjadi pada pegawai karena adanya ambiguitas peran, peran yang berlebih atau konflik peran. Sama halnya dengan Carito, Wiastuti menjelaskan bahwa *work stress* sama halnya dengan *job stress*, hanya saja istilah tersebut lebih modern. *Job stress* dianggap sebagai bentuk *stress* karena pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menimbulkan dampak negatif pada pegawai. Dalam hal ini, pegawai harus bisa menyesuaikan diri untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya.

## 2) Aspek

Robbins (2008) menyatakan bahwa *job stress* memiliki beberapa aspek, diantaranya yaitu :

a) Aspek Fisiologis, pada aspek ini erat kaitannya dengan peningkatan laju detak jantung dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala.

b) Aspek Psikologis, mengaitkan dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan saat bekerja. Suatu pekerjaan dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, menurunnya atensi dan prokrastinasi.

- c) Aspek Perilaku, mencakup perubahan pada pola hidup, pola makan, pola tidur, gelisah, merokok, serta menjadi penyendiri atau menarik diri dari lingkungan sosialnya.

### 3) Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Job Stress

Beberapa faktor yang berpengaruh pada job stres menurut Robbins & Judge (2008) yaitu :

- a) Faktor Organisasi, merupakan hal - hal yang memengaruhi pegawai dalam organisasi / instansi tersebut. Seperti tekanan saat bekerja untuk menghindari kesalahan ketika menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu. Disamping itu, faktor organisasi lainnya dapat berupa beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan sumber daya pegawai, pemimpin yang banyak memberikan tuntutan dan tidak peka, serta teman kerja yang kurang bisa diajak bekerja sama atau berperilaku tidak menyenangkan.
- b) Faktor Lingkungan, adalah segala hal yang ada disekeliling para pegawai dan bisa memengaruhi pegawai tersebut saat menyelesaikan tugas - tugas yang diemban. Seperti adanya perubahan teknologi akan berpengaruh terhadap *job stress* pegawai karena pegawai yang kurang menguasai teknologi akan mengalami proses adaptasi dan dapat meningkatkan *job stress*.
- c) Faktor Individu, yaitu bersinggungan dengan kepribadian individu. Kepribadian pegawai akan menentukan hubungan sosialnya dengan rekan kerjanya dan juga menentukan dirinya

mudah mengalami stres atau tidak. Faktor individu lainnya yang dapat memengaruhi stres pegawai yaitu permasalahan keluarga dan permasalahan ekonomi pegawai.

### C. Self Control

#### 1) Pengertian

*Self-control* adalah kemampuan dalam diri individu untuk mengontrol atau merubah perilaku, mengelola segala informasi yang baik maupun tidak dan juga kemampuan dalam memilih tindakan atau respon yang diyakini benar oleh individu tersebut (Kusuma & Imanni, 2021). Hampir sama dengan sebelumnya, menurut (Baumeister & Boden, 1996; Li & Liu, 2022) setiap manusia memiliki *self-control* atau pengendalian diri yang diartikan sebagai sebuah cara setiap manusia untuk mengatur serta mengarahkan pikiran, afeksi dan perilaku supaya bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan, agar dapat memenuhi tujuan kebutuhan hidup dan menahan godaan. Menurut (Suranta), *self-control* erat kaitannya dengan perilaku yang dilakukan oleh individu ketika bekerja, apakah produktif atau sebaliknya.

Menurut Gottfredson dan Hirschi dalam (Ahmad & Omar, 2017) pengendalian diri adalah faktor dalam diri manusia yang telah dikembangkan sejak masa kanak - kanak melalui pola asuh yang efektif sehingga membentuk kestabilan pada tahap dewasa serta berperan penting dalam menjelaskan perilaku menyimpang manusia.

Pengendalian diri adalah cara bagi pegawai untuk menahan diri agar tidak bertindak yang melenceng dari norma yang berlaku di tempat kerja (Sijabat, 2021). *Self-control* memiliki manfaat untuk mencapai kesuksesan hidup individu. Individu yang mempunyai karakteristik kendali diri yang stabil akan mampu mengontrol pikiran, perasaan dan perilaku untuk memenuhi kebutuhan hidup. Saat bekerja, individu dapat membuat perencanaan dengan matang dan tidak terburu - buru serta berusaha untuk berperilaku aktif dalam setiap kegiatan instansi (Ramadhan & Sari, 2019).

## 2) Aspek

Aspek - aspek *self-control* diungkapkan oleh Baumeister & Boden (1996) sebagai berikut :

a) *Self-Dicipline*, meliputi kecakapan individu dalam membentuk perilaku disiplin terhadap dirinya sendiri. Individu mampu membuat keputusan dan menjalankannya untuk fokus dalam pekerjaannya. Individu dengan kemampuan disiplin diri akan menjadi lebih fokus dan tidak mudah terganggu oleh hal lain yang dapat menghambat proses kerjanya.

b) *Deliberate / Non Impulsive*, adalah aspek yang melihat kemampuan individu dalam berperilaku waspada, teliti dan tidak terburu - buru saat mengambil tindakan maupun keputusan. Oleh karena itu, individu dapat lebih tenang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- c) *Healthy Habits*, aspek yang melihat individu mengontrol pola hidupnya menjadi memiliki kebiasaan sehat dalam bekerja. Individu mampu mengolah emosinya agar merasa bahagia saat bekerja, manajemen perilakunya untuk tidak terlibat dalam perilaku atau kegiatan yang negatif.
- d) Etika Kerja, berkaitan dengan cara individu mengontrol etika saat bekerja. Individu dengan etika kerja baik akan menyelesaikan tugas / pekerjaannya sepenuh hati sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan dan tidak mudah terkecoh oleh hal - hal yang menghambat pekerjaannya.
- e) *Reliability*. berhubungan dengan cara individu menilai dan mengukur kemampuan dirinya dalam bekerja. Individu yang mengetahui kemampuan dirinya akan merasa percaya diri dalam berbagai hal.

### 3) Faktor - Faktor Yang Memengaruhi *Self-Control*

Menurut Baumeister & Booden (1996) faktor yang berpengaruh pada *self-control* adalah sebagai berikut :

#### a) Orang Tua

Kelekatan antara anak bersama orang tua membuktikan bahwa orang tua mampu mempengaruhi *self-control* anak. Ketika orang tua mendidik anaknya dengan pola asuh otoriter maka dapat membentuk *self-control* yang rendah pada anak - anaknya. Dengan demikian, diharapkan para orang tua mendidik anaknya

sejak dini untuk mandiri, membiarkan anak untuk mengambil keputusan bagi dirinya sendiri sehingga anak dapat memiliki *self-control* yang baik.

b) Budaya

Budaya berpengaruh terhadap pembentukan *self-control* individu karena di setiap individu tinggal, individu tersebut akan selalu terkait dengan budaya di lingkungan tempat tinggalnya. Setiap lingkungan budaya memiliki perbedaan dengan lingkungan lainnya. Stimulus yang didapatkan dari lingkungan budaya tersebut dapat mempengaruhi pembentukan *self-control* setiap individu.

#### **D. Pengaruh Antar Variabel**

Menurut Firstian & Warsindah (2022) *job stress* berpengaruh terhadap *cyberloafing* karena *job stress* memunculkan respon emosional saat pekerjaan tidak sesuai dengan sumber daya / kecakapan yang dimiliki oleh karyawan. Pegawai dengan *job stress* tinggi akan lebih sering mencari aktivitas lain seperti menggunakan internet untuk meredakan stres yang dirasakan. Perilaku tersebut ditujukan untuk mengatasi stres dan kecemasan saat menyelesaikan pekerjaan (Nurhidayah & Wahyanti, 2021; Arifin, 2021; Satria, 2022). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan tenggat waktu yang dekat membuat pegawai merasa stres sehingga mereka banyak terlibat dalam perilaku *cyberloafing* untuk mengatasi emosi negatif terkait stres kerja (Koay et al., 2017).

Penelitian (Suranta & Hurriyati, 2019; Li & Liu, 2022) menyatakan bahwa *self-control* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* yang dilakukan pegawai ketika jam kerja. *Self-control* berkaitan dengan diri pegawai dalam mengontrol setiap perilaku, pertimbangan keputusan dan pengambilan keputusan untuk melakukan sesuatu. Kontrol diri yang dimiliki oleh setiap pegawai tentunya berbeda (Nasrullah, 2017; Sijabat, 2021). Pegawai yang mempunyai *self-control* tinggi akan mengarahkan perilakunya sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungan kantor dan menghindari hal – hal negatif. Berbanding terbalik dengan pegawai yang mempunyai *self-control* rendah akan cenderung mudah goyah untuk melakukan *cyberloafing* karena memberikan konsekuensi untuk mengatasi stres kerja (Ramadhan & Sari, 2019).

Kartinah (2023) menunjukkan bahwa *job stress* dan *self-control* secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. *Job stress* dan *self-control* memiliki pengaruh pada diri pegawai dalam menjalankan pekerjaan. *Job stress* berkaitan dengan respon fisik dan psikologis pegawai seperti sakit kepala, kecemasan, gelisah saat menyelesaikan pekerjaan. Tingkat *job stress* yang tinggi dapat berpengaruh terhadap perilaku pegawai untuk melakukan hal – hal diluar pekerjaan untuk mengurangi stres kerja yang dirasakan.

Semakin rendah *self-control* pada pegawai maka pegawai akan mudah terlena melakukan kegiatan kontraproduktif seperti *cyberloafing*. Hal ini dikarenakan tingkat *self-control* rendah membuat pegawai mudah

menyerah dalam keadaan stres kerja yang dirasakan, sehingga pegawai akan cenderung melakukan hal – hal lain untuk meredakan stres kerja yang dirasakan (Kartinah, 2023; Adhana & Herwanto, 2021).

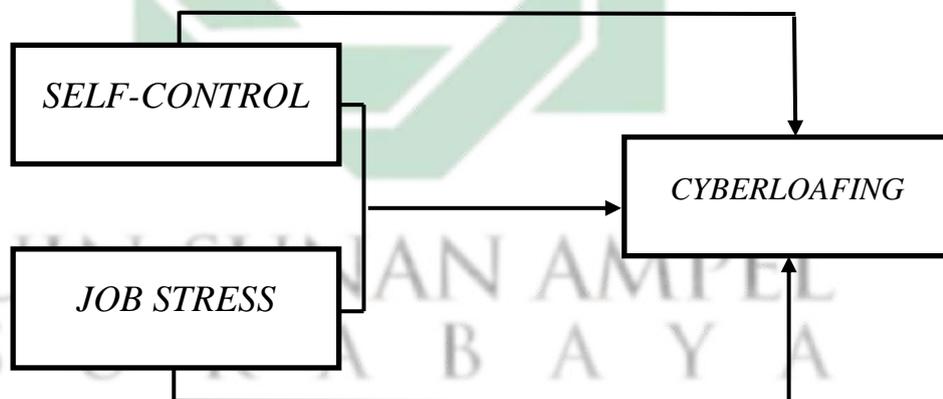
#### **E. Kerangka Teoritik**

Perilaku *cyberloafing* yang terjadi pada pegawai negeri sipil dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan penelitian (Nasrulloh, 2017) mengungkapkan bahwa *self-control* mempunyai pengaruh pada perilaku *cyberloafing*, salah satunya yaitu faktor individu. Hal tersebut juga berkaitan dengan kesadaran individu yang tinggi dalam melakukan perilaku tersebut. (Ramadhan & Sari, 2019) mengungkapkan bahwa *self-control* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, kuatnya kemampuan individu dalam mengendalikan perilakunya maka akan semakin menurunkan kecenderungan individu dalam melakukan *cyberloafing*.

Selain *job stress*, (Moffan & Handoyo, 2020) mengungkapkan bahwa salah satu faktor perilaku *cyberloafing* lainnya yaitu diakibatkan karena *job stress / job stress*. *Job stress* secara positif berpengaruh pada perilaku *cyberloafing* karyawan pada arah pengaruh yang positif. Artinya, pegawai yang mengalami *job stress* yang tinggi maka dapat berpengaruh pada tingginya perilaku *cyberloafing* yang dilakukan, begitu juga sebaliknya. Begitu juga dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Satria, 2022) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh terhadap *cyberloafing* karyawan.

Penelitian - penelitian diatas sejalan dengan penelitian Adhana & Herwanto (2021) yang menyatakan *self - control* dan *job stress* menunjukkan hubungan terhadap *cyberloafing*. *Job stress* memiliki hubungan positif dengan *cyberloafing*, artinya jika *job stress* tinggi maka perilaku *cyberloafing* juga akan mengikuti sama tingginya. Sedangkan *self-control* memiliki hubungan negatif dengan variabel *cyberloafing* yang mana apabila *self-control* pegawai itu tinggi, maka kecenderungan perilaku *cyberloafing* akan rendah.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami pengaruh *job stress* dan *self-control* secara bersama - sama terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai KPPBC TMP Juanda. Adapun bagan kerangka teoritik dari penelitian ini disajikan dalam bentuk gambar berikut ini:



**Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik**

Berdasarkan kerangka teoritik diatas, penelitian ini menjelaskan bahwa *self-control* memiliki pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, dimana individu dengan *self-control* rendah akan berpengaruh pada tingginya perilaku *cyberloafing*. Disamping itu, *job stress* juga berpengaruh

terhadap perilaku *cyberloafing*, yang mana individu dengan *job stress* yang tinggi akan memengaruhi tingginya perilaku *cyberloafing*. Oleh karena itu, individu dengan *job stress* tinggi dan *self-control* yang rendah akan memunculkan perilaku *cyberloafing* yang tinggi.

## **F. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Terdapat pengaruh *job stress* terhadap *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil KPPBC TMP Juanda
- H2 : Terdapat pengaruh *self-control* terhadap *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil KPPBC TMP Juanda
- H3 : Terdapat pengaruh *job stress* dan *self-control* terhadap *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil KPPBC TMP Juanda

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang memenuhi kaidah - kaidah ilmiah dan menekankan pada data kuantitatif (angka) yang disusun dari beberapa cara pengukuran dan diolah menggunakan metode analisis statistika (Azwar, 2017; Sugiyono, 2016). Begitu juga dengan penelitian ini yang menggunakan instrumen penelitian untuk mengukur variabel - variabel penelitian yaitu *job stress*, *self-control*, dan *cyberloafing*.

Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan secara langsung dengan mendatangi Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Tipe Madya Juanda. Subjek pada penelitian ini memiliki kriteria berstatus pegawai negeri sipil. Hal tersebut dikarenakan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai negeri sipil dinilai lebih berat dan cenderung mudah mengalami stres kerja. Teknik sampling yang digunakan yaitu *random sampling* yang mana peneliti berkolaborasi dengan pihak Bea dan Cukai Juanda untuk melakukan *random sampling* sesuai dengan kriteria subjek. Selanjutnya, subjek akan mengisi instrumen penelitian secara langsung menggunakan kuesioner yang akan disebar oleh peneliti. Hasil skala yang sudah diisi oleh subjek akan diolah dan dianalisis menggunakan IBM SPSS.

## B. Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas atau variabel independen (X1) : *Job Stress*  
(X2) : *Self-Control*
- b. Variabel terikat atau variabel dependen (Y) : Perilaku  
*Cyberloafing*

## C. Definisi Operasional

### 1. *Cyberloafing*

*Cyberloafing* diartikan sebagai perilaku penggunaan internet yang disediakan oleh instansi untuk keperluan pribadi pegawai. Perilaku tersebut dianggap memiliki kemungkinan dampak positif bagi pegawai dan juga bagi instansi. *Cyberloafing* diukur melalui aspek sosial, informasional, waktu luang, pengembangan, pemulihan, kecanduan.

### 2. *Job Stress*

*Job stress* merupakan ketegangan yang dirasakan oleh pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan yang diakibatkan oleh tugas / pekerjaan pegawai yang memiliki tenggat waktu tertentu untuk diselesaikan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kondisi emosi, kognitif serta kondisi fisik pegawai. *Job stress* dapat diukur dengan aspek fisiologis, psikologis dan perilaku.

### 3. *Self-Control*

*Self-control* adalah kemampuan pengendalian diri yang setiap pegawai harus memilikinya karena digunakan untuk dapat mengontrol emosi, pikiran dan impuls serta melakukan *self-regulation* dan merubah kebiasaan diri menjadi lebih positif. *Self-control* diukur dengan aspek *self-discipline, deliberate / non impulsive, healthy habits, work ethic*, dan *reliability*.

## **D. Populasi, Teknik Sampling, Sampel**

### 1. Populasi

Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Juanda. Pegawai dalam kantor Bea dan Cukai Juanda terdapat 2 tipe yaitu pegawai negeri dan pegawai pemerintah non pegawai negeri. Penelitian ini menggunakan pegawai kantor yang berstatus pegawai negeri. Hal itu disebabkan karena pegawai dengan status pegawai negeri memiliki keseharian pekerjaan yang menggunakan perangkat pc atau handphone selama jam kerja, sehingga memungkinkan untuk melakukan *cyberloafing*. Jumlah populasi pegawai berstatus pegawai negeri di KPPBC TMP Juanda sebanyak 190 pegawai.

### 2. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yakni *random sampling*. Teknik *random sampling* akan mengambil sampel

secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi yang ada (Sugiyono, 2016)

### 3. Sampel

Sampel yang ada pada penelitian ini dihitung dengan tabel isaac & michael (Sugiyono, 2016). Menurut tabel isaac & michael, jika peneliti menggunakan taraf kesalahan 5% dan jumlah populasi sebanyak 190 maka sampel yang diambil adalah sejumlah 123 orang.

## E. Instrumen Penelitian

### 1) Instrumen Pengukuran *Cyberloafing*

#### a) Definisi Operasional

*Cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet ditempat kerja diluar dari kebutuhan penyelesaian pekerjaan. Perilaku ini dapat diukur dari aspek sosial, informasional, waktu luang, pengembangan, pemulihan, menyimpang, kecanduan dan virtual emosi.

#### b) Alat Ukur

*Cyberloafing* diukur dengan skala *cyberloafing* milik Van Doorn (2011). Pada skala ini terdiri atas 14 item, dan menggunakan skala likert sebagai pilihan jawaban yaitu (1) Tidak Pernah, (2) Kadang – Kadang, (3) Teratur, (4) Sering.

Dibawah ini adalah *blueprint* dari skala *cyberloafing* :

**Tabel 3. 1 *Blueprint* Skala *Cyberloafing***

No	Aspek	Indikator	No. Item	Total
1	Sosial	Mempertahankan relasi	1	3
		Dukungan sosial	2	
		Memperluas jejaring sosial	3	
2	Informational	Membuka situs berita	4	3
		Mengungkapkan pendapat	5	
		Mencari informasi update	6	
3	Waktu Luang (Leisure)	Mendownload / bermain game online	7,8	2
4	Menyimpang	Menghindari pekerjaan / Tidak mau memikirkan pekerjaan	9	2
		Menunda pekerjaan	10	
5	Kecanduan	Mengikuti perkembangan	11	2
		Mengunjungi lebih dari 2 situs sehari	12	
6	Virtual Emotional	Belanja online	13, 14	2
Total				14

c) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Aitem skala dapat dikatakan valid apabila nilai koefisien yang dimiliki  $> 0.30$  (Sugiyono, 2013). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Skala *Cyberloafing***

Aitem	Corrected Item-Total Correlation	Perbandingan R-Tabel	Keterangan
1	.378	0,3	Valid
2	.558	0,3	Valid
3	.615	0,3	Valid
4	.481	0,3	Valid
5	.619	0,3	Valid
6	.404	0,3	Valid
7	.658	0,3	Valid
8	.513	0,3	Valid
9	.681	0,3	Valid
10	.586	0,3	Valid
11	.410	0,3	Valid
12	.376	0,3	Valid
13	.522	0,3	Valid
14	.524	0,3	Valid

Jika dilihat pada tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa seluruh aitem skala *cyberloafing* valid, karena memiliki nilai koefisien  $> 0.30$

## 2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2013), alat ukur yang baik akan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$ . Adapun hasil uji reliabilitas alat ukur *cyberloafing* dapat diketahui sebagai berikut :

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Cyberloafing***

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	14

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0.869 > 0.60. Artinya, skala *cyberloafing* sebanyak 14 item tersebut reliabel.

## 2) Instrumen Pengukuran *Job Stress*

### a) Definisi Operasional

*Job stress* merupakan ketegangan yang dirasakan oleh pegawai saat bekerja sehingga mempengaruhi kondisi fisik, emosi dan kognitif pegawai. *Job stress* dapat diukur dengan skala *Job Stress Scale* yang memiliki beberapa aspek diantaranya yaitu Fisiologis, Psikologis, Perilaku.

### b) Alat Ukur

*Job stress* dapat diukur menggunakan *job stress scale* yang dikembangkan Robbins (2002). Alat ukur ini terdiri dari 10 item dengan skala likert sebagai pilihan jawaban yang mana (1) Sangat Tidak Sesuai, (2) Tidak Sesuai, (3) Sesuai, (4) Sangat Sesuai.

Berikut adalah *blueprint* dari skala *Job Stress Scale* :

**Tabel 3. 4 *Blueprint Job Stress Scale***

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item	Total
1	Fisiologis	Meningkatnya detak jantung	1	2
		Sakit kepala	2	

2	Psikologis	Ketegangan	3	5
		Cemas	4	
		Mudah marah	5	
		Bosan	6	
		Prokrastinasi	7	
3	Perilaku	Perubahan Produktivitas	8	3
		Gelisah	9	
		Gangguan tidur	10	
Total				10

c) Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Pada uji validitas, aitem akan dikatakan valid apabila nilai koefisien yang dimiliki  $> 0.30$  (Sugiyono, 2013). Skala Job Stress terdiri dari 10 item memiliki hasil uji validitas seperti berikut :

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas *Job Stress Scale***

Aitem	Corrected Item- Total Correlation	Perbandingan R Tabel	Keterangan
1	.462	0,3	Valid
2	.458	0,3	Valid
3	.701	0,3	Valid
4	.402	0,3	Valid
5	.493	0,3	Valid
6	.450	0,3	Valid
7	.501	0,3	Valid
8	.701	0,3	Valid
9	.477	0,3	Valid

10	.457	0,3	Valid
----	------	-----	-------

Pada tabel hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skala *job stress* memiliki nilai  $> 0.30$ , sehingga dapat dikatakan bahwa skala *job stress* valid.

## 2. Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan batasan *Cronbach's Alpha* dalam menentukan reliabilitas skala. Skala yang baik memiliki koefisien  $> 0.60$  (Azwar, 2013). Hasil uji reliabilitas skala *job stress* dapat diketahui sebagai berikut :

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas *Job Stress Scale***

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.825	10

Pada tabel 3.6, diketahui bahwa nilai cronbah's alpha sebesar  $0.825 > 0.60$ . Oleh karena itu, skala *job stress* dapat dikatakan reliabel.

## 3) Instrumen Pengukuran *Self-Control*

### a) Definisi Operasional

*Self-control* adalah kecakapan individu dalam mengontrol diri untuk mengendalikan emosi, pikiran, impuls dan melakukan regulasi diri serta merubah kebiasaan diri menjadi lebih baik. *Self-*

*control* diukur dengan beberapa aspek diantaranya *self-dicipline*, *deliberate / non impulsive*, *healthy habits*, *work ethic*, dan *reliability*.

b) Alat Ukur

*Self-control* bisa diukur menggunakan skala *self-control* yang dikembangkan oleh Tangney (2004). Skala *self-control* terdiri atas 14 item dengan memakai skala likert: (1) Tidak Pernah, (2) Pernah, (3) Sering, 4) Selalu. Berikut *blueprint* skala *self-control* :

**Tabel 3. 7 Blueprint Skala Self-Control**

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
			Fav	Unfav	
1	<i>Self-Dicipline</i>	Bangun di pagi hari	1	0	4
		Pengakuan rekan kerja	2	0	
		Kebiasaan buruk tidak bisa dihilangkan	0	3	
		Tepat waktu dalam bekerja	4	0	
2	<i>Deliberate / Non Impulsive</i>	Mempertahankan kesabaran	5	0	3
		Bertindak dengan memikirkan alternatif	6	0	
		Mempertahankan konsentrasi	7	0	
3	<i>Healthy Habits</i>	Bekerja efisien	8	0	3
		Melakukan hal tanpa memedulikan kerugian	0	9	
		Menjalani rutinitas sehat	10	0	
4	Etika Kerja	Melakukan pekerjaan secara terstruktur	11	0	2

		Merasa bersemangat dalam bekerja	12	0	
5	Reabilitas	Menjaga rahasia instansi	13	0	2
		Dapat diandalkan	14	0	
Total					14

### c) Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

Suatu alat ukur bisa dinyatakan valid jika mempunyai koefisien  $> 0,60$  (Sugiyono, 2013). Berikut ini adalah hasil uji validitas pada skala *self-control* :

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Skala *Self-Control***

Aitem	Corrected Item-Total Correlation	Perbandingan R Tabel	Keterangan
1	.509	0,3	Valid
2	.538	0,3	Valid
3	.421	0,3	Valid
4	.537	0,3	Valid
5	.365	0,3	Valid
6	.428	0,3	Valid
7	.325	0,3	Valid
8	.569	0,3	Valid
9	.509	0,3	Valid
10	.563	0,3	Valid
11	.537	0,3	Valid
12	.563	0,3	Valid
13	.563	0,3	Valid
14	.428	0,3	Valid

Pada tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item skala *self-control* mempunyai nilai koefisien  $>$

0.30, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *self-control* valid.

## 2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2013) skala yang baik memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Adapun hasil uji reliabilitas skala *self-control* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Self-Control**

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	14

## F. Analisis Data

Teknik yang dipakai dalam analisis data untuk penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 25 for Windows. Analisis data dilakukan untuk mengukur adanya hubungan signifikansi atau tidak pada variabel penelitian (Azwar, 2017). Pada pengujian hipotesis, analisis data yang digunakan berupa uji regresi liner berganda. Sebelum dilakukannya uji regresi berganda, perlu dilakukan uji prasyarat yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi (Muhid, 2019).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil**

##### 1) Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini melalui beberapa tahapan diantaranya adalah melakukan pengamatan dan identifikasi masalah penelitian, pada tahap ini peneliti melakukan observasi selama satu bulan di Kantor Bea dan Cukai Juanda. Selanjutnya, melakukan kajian literatur terkait masalah yang ditemukan, yang mana di tahap ini peneliti mencari teori yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Disamping itu, peneliti juga mencari referensi penelitian – penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan sumber referensi penelitian ini.

Setelah itu, menentukan subjek yang cocok dengan kriteria yaitu berstatus pegawai negeri sipil di Kantor Bea dan Cukai Juanda. Kemudian, peneliti menyiapkan alat ukur yang digunakan untuk disebarkan menggunakan kuesioner. Pengambilan data dilakukan secara langsung dengan mendatangi Kantor Bea dan Cukai Juanda pada tanggal 10 Januari – 13 Januari 2023. Setelah seluruh data dikumpulkan, peneliti melakukan pengolahan data serta menyusun laporan penelitian.

##### 2) Deskripsi Data Hasil Penelitian

###### a) Data Demografis Subjek

###### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel dibawah, telah disajikan data persebaran subjek menurut jenis kelamin. Diperoleh bahwa mayoritas subjek pada penelitian ini berjenis kelamin laki – laki. Pegawai laki – laki sebanyak 83 orang dan 42 lainnya adalah pegawai perempuan.

**Tabel 4. 1 Hasil Klalsifikasi Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
Laki – Laki	83	66%
Perempuan	42	34%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

## 2. Berdasarkan Usia

Tabel berikut menunjukkan terdapat 125 subjek penelitian dengan persebaran usia mulai kurang dari 25 tahun hingga lebih dari 45 tahun. Rentang usia 25 – 35 Tahun mempunyai jumlah terbanyak diantara rentang usia yang lain yakni terdapat 89 subjek dari 125 subjek.

**Tabel 4. 2 Klasifikasi Rentang Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 25 Th	13	10%
25 – 35 Th	89	71%
36 – 45 Th	20	16%
>45 Th	3	2%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

## 3. Berdasarkan Seksi / Divisi Kerja

Berdasarkan tabel berikut menunjukkan 125 subjek dengan persebaran seksi / divisi kerja. Diketahui bahwa subjek paling banyak pada penelitian ini berasal dari Seksi Pelayanan

dan Kepabeanan dan Cukai (PKC) dengan jumlah 40 pegawai dan persentasi sebesar 32% dari total keseluruhan subjek.

**Tabel 4. 3 Klasifikasi Seksi**

<b>Seksi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Subbagian Umum	17	14%
Kepatuhan Internal	6	5%
Penindakan dan Penyidikan	19	15%
Perbendaharaan	9	7%
Pelayanan Kepabeanan dan Cukai	40	32%
Administrasi Manifes	12	10%
Penyuluhan dan Layanan Informasi	9	7%
Pengelolaan Data dan Administrasi Dokumen	13	10%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

#### 4. Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel dibawah memperlihatkan 125 subjek penelitian dengan persebaran lamanya bekerja. Pada penelitian in, subjek terbanyak yaitu pegawai dengan rentang lama bekerja 5 – 15 Tahun dengan jumlah sebanyak 81 pegawai dan persentase sebesar 65% dari 125 subjek.

**Tabel 4. 4 Klasifikasi Lama Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 5 Th	17	14%
5 – 15 Th	81	65%
16 – 35 Th	25	20%
>25 Th	2	2%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

#### 5. Berdasarkan Jabatan

Pada tabel 4.5 menunjukkan 125 subjek penelitian dengan persebaran jabatan. Pada penelitan ini sebagian besar

subjek memiliki jabatan sebagai pelaksana pemeriksa dengan jumlah 98 pegawai dan persentase sebesar 78% dari total keseluruhan subjek.

**Tabel 4. 5 Klasifikasi Jabatan**

Jabatan	Jumlah	Persentase
Pemeriksa Bea dan Cukai Mahir	1	1%
Pemeriksa Bea dan Cukai Terampil	7	6%
Pemeriksa Bea dan Cukai Pertama	17	14%
Kepala Seksi Perbendaharaan	1	1%
Pranata Keuangan APBN	1	1%
Pelaksana Pemeriksa	98	78%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

b) Kategorisasi Variabel

Kategorisasi variabel diperlukan supaya dapat memahami jumlah subjek yang terkategori rendah, sedang dan tinggi pada variabel *cyberloafing*. Pemberian kategorisasi menggunakan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 4. 6 Kriteria Hasil Pengukuran**

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Keterangan:

M : Mean

SD : Standar Deviasi

Sebanyak 125 subjek yang terdapat dalam penelitian ini, 21 subjek diantaranya terkategori *cyberloafing* rendah, 83 subjek berada di kategori sedang dan 21 lainnya kategori tinggi.

**Tabel 4. 7 Kategori Cyberloafing**

<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	$X < 33$	21	17%
Sedang	$33 \leq X < 48$	83	66%
Tinggi	$48 \leq X$	21	17%
<b>Total</b>		125	100%

Tabel selanjutnya menunjukkan kategori subjek terkait job stress pegawai. Terdapat 17 pegawai yang memiliki kategori job stress rendah, 86 pegawai terdapat pada kategori sedang dan 22 lainnya terdapat di kategori tinggi.

**Tabel 4. 8 Kategori Job Stress**

<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	$X < 26$	17	14%
Sedang	$26 \leq X < 36$	86	69%
Tinggi	$36 \leq X$	22	18%
<b>Total</b>		125	100%

Kemudian terdapat tabel yang menunjukkan kategori self-control pegawai Bea dan Cukai Juanda. Diketahui bahwa terdapat 21 pegawai terkategori rendah, 75 pegawai memiliki kategori sedang dan 29 pegawai memiliki kategori tinggi.

**Tabel 4. 9 Kategori Self-Control**

<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	$X < 27$	21	17%
Sedang	$27 \leq X < 40$	75	60%
Tinggi	$40 \leq X$	29	23%
<b>Total</b>		125	100%

c) Data Tabulasi Silang

Data tabulasi silang menyediakan data yang tergabung antara data demografis dengan data variabel. Tabulasi data pegawai laki – laki dan pegawai perempuan menunjukkan tingkat *cyberloafing* yang terjadi adalah tingkat sedang. Sebagaimana terlihat pada tabel 4.10 terdapat 57 pegawai laki – laki berada pada kategori sedang, sedangkan 26 lainnya adalah pegawai perempuan. Pada kategori tinggi, terdapat 16 pegawai laki – laki dan 5 pegawai perempuan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sijabat (2021) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* cenderung dilakukan oleh laki – laki. Hal tersebut dikarenakan laki – laki memiliki *self-control* yang lebih rendah dibandingkan perempuan. Laki – laki cenderung mudah tergiur akan kepuasan ketika melakukan *cyberloafing* karena dengan melakukan *cyberloafing* mereka merasa beban pekerjaan berkurang dan tidak lagi merasa stres.

**Tabel 4. 10 Tabulasi Silang *Cyberloafing* dengan Jenis Kelamin**

CYB	Jenis Kelamin		Total
	Perempuan	Laki - Laki	
Rendah	11 (52%)	10 (48%)	21
Sedang	26 (31%)	57 (69%)	83
Tinggi	5 (24%)	16 (76%)	21

Data tabulasi silang kedua menyajikan data *cyberloafing* dengan rentang usia subjek penelitian. Pada tabel 4.11 dapat diketahui jika mayoritas pegawai pada berdasarkan rentang usia

memiliki tingkat *cyberloafing* yang sedang juga yaitu sebanyak 85 / pegawai dari 125 pegawai sebagai subjek penelitian. Pegawai dengan rentang usia 25 – 35 Tahun mempunyai jumlah terbanyak diantara rentang usia lainnya yaitu terdapat 62 pegawai.

**Tabel 4. 11 Tabulasi Silang *Cyberloafing* dengan Rentang Usia**

CYB	Rentang Usia				Total
	< 25 Th	25 - 35 Th	36 - 45 Th	> 45 Th	
Rendah	2 (10%)	14 (67%)	5 (24%)	0 (0%)	21
Sedang	7 (8%)	62 (73%)	13 (15%)	3 (4%)	85
Tinggi	4 (21%)	13 (68%)	2 (11%)	0 (0%)	19
	Total				125

Tabel 4.12 menyajikan data tabulasi silang antara *cyberloafing* dengan klasifikasi seksi / divisi kerja subjek penelitian. Diketahui bahwa pegawai Bea dan Cukai Juanda berdasarkan klasifikasi seksi mempunyai tingkat *cyberloafing* kategori sedang yaitu sebanyak 82 pegawai dari 125 subjek penelitian. Berdasarkan tabel dibawah, dapat dilihat bahwa pegawai di Seksi PKC (Pelayanan Kepabeanan dan Cukai) memiliki jumlah paling banyak diantara pegawai seksi lainnya pada kategori sedang yaitu sejumlah 26 pegawai. Sedangkan tingkat *cyberloafing* yang tinggi paling banyak dilakukan oleh Seksi Penindakan dan Penyidikan yaitu sebanyak 7 pegawai.

**Tabel 4. 12 Tabulasi Silang *Cyberloafing* dengan Klasifikasi Seksi**

Seksi	Cyberloafing		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Subbagian Umum	5 (24%)	10 (10%)	2 (9%)
Kepatuhan Internal	1 (5%)	5 (6%)	0 (0%)
Penindakan dan Penyidikan	1 (5%)	11 (13%)	7 (32%)
Perbendaharaan	2 (10%)	6 (7%)	1 (5%)
Pelayanan Kepabeanan dan Cukai	8 (38%)	26 (32%)	6 (27%)
Administrasi Manifes	1 (5%)	9 (11%)	2 (9%)
Penyuluhan dan Layanan Informasi	3 (14%)	2 (2%)	4 (18%)
Pengelolaan Data dan Administrasi Dokumen	0 (0%)	13 (16%)	0 (0%)
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>82</b>	<b>22</b>

Dilihat dari tabel dibawah ini tingkat *cyberloafing* pegawai berdasarkan lama kerja pegawai tergolong kategori sedang juga. Pegawai dengan rentang 5 – 15 Tahun bekerja memiliki jumlah lebih banyak pada *cyberloafing* kategori sedang yaitu terdapat 53 pegawai dengan besar persentase 64%.

**Tabel 4. 13 Tabulasi Silang *Cyberloafing* dengan Lama Kerja Pegawai**

Lama Kerja	Cyberloafing		
	Rendah	Sedang	Tinggi
< 5 Tahun	2 (10%)	11 (13%)	4 (19%)
5 - 15 Tahun	13 (62%)	53 (64%)	15 (71%)
16 - 25 Tahun	6 (29%)	17 (20%)	2 (10%)
> 25 Tahun	0 (0%)	2 (2%)	0 (0%)
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>83</b>	<b>21</b>

Pada tabel 4.14 menyajikan data tabulasi silang antara *cyberloafing* dengan klasifikasi jabatan pegawai. Berdasarkan klasifikasi jabatan pegawai, secara keseluruhan tingkat

*cyberloafing* pegawai berada pada kategori sedang. Pegawai dengan jabatan pelaksana pemeriksa memiliki jumlah lebih banyak pada kategori sedang yaitu sebanyak 65 pegawai dengan persentase sebesar 78%.

**Tabel 4. 14 Tabulasi Silang *Cyberloafing* dengan Jabatan**

Jabatan	<i>Cyberloafing</i>		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Pemeriksa Bea dan Cukai Mahir	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)
Pemeriksa Bea dan Cukai Terampil	0 (0%)	5 (6%)	2 (10%)
Pemeriksa Bea dan Cukai Pertama	4 (19%)	10 (12%)	3 (14%)
Kepala Seksi Perbendaharaan	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)
Pranata Keuangan APBN	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)
Pelaksana Pemeriksa	17 (81%)	65 (78%)	16 (76%)
Total	21	83	21

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogrov-smirnov supaya dapat melihat data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2016). Dasar ketentuan uji normalitas yaitu apabila signifikansi  $> 0.05$  maka sebaran data disebut normal. Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka sebaran data disebut tidak normal (Muhid, 2019). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 15 Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.89929943
	Most Extreme Differences	Absolute .078
	Positive	.051
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 <sup>c</sup>

Tabel diatas memaparkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.06 yang mana  $>0.05$ . Maka bisa dikatakan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

2) Uji linearitas dilakukan agar dapat mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai signifikansi, seperti berikut:

b) Apabila signifikansi  $> 0.05$ , menunjukkan terdapat hubungan linear secara signifikan antar variabel independent dengan dependent.

c) Jika signifikansi  $< 0.05$  maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan antar variabel.

Selain itu, bisa juga dengan membandingkan nilai F tabel dengan nilai F hitung. Apabila nilai F hitung  $< F$  tabel maka disimpulkan bahwa ada hubungan linier antar variabel, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan tabel F diperoleh F tabel sebesar 1,68 (Raharjo, 2021a).

Berikut hasil uji linearitas :

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas *Cyberloafing* dengan *Job Stress***

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
<i>Cyberloafing</i>	Between	(Combined)	3528.365	21	168.017	4.164	.000
* <i>Job Stress</i>	Groups	Linearity	2409.907	1	2409.907	59.726	.000
		Deviation from Linearity	1118.458	20	55.923	1.386	.146
Within Groups			4156.003	103	40.350		
Total			7684.368	124			

Berdasarkan tabel 4.16 disajikan nilai signifikansi sebesar  $0.146 > 0.05$ . Nilai F hitung sebesar  $1.386 < 1,68$ , sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *cyberloafing* dengan variabel *job stress*.

**Tabel 4. 17 Uji Linieritas *Cyberloafing* dengan *Self-Control***

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
<i>Cyberloafing</i>	Between	(Combined)	2969.466	24	123.728	2.624	.000
* <i>Self Control</i>	Groups	Linearity	1781.927	1	1781.927	37.794	.000
		Deviation from Linearity	1187.539	23	51.632	1,095	.364
Within Groups			4714.902	100	47.149		
Total			7684.368	124			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil signifikansi  $0.364 > 0.05$  dan F hitung sebesar  $1.095 < 1,68$ . Dengan demikian, dapat

diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *cyberloafing* dengan variabel *self-control*.

- c) Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan supaya dapat melihat terjadi atau tidak korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik yaitu terhindar dari masalah multikolinieritas. Pengujian ini dapat didasarkan pada nilai *tolerance* yang diperoleh, apabila nilai *tolerance* >0,10, dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas, tetapi apabila nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas. Dasar pengambilan keputusan didasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yakni apabila nilai VIF < 10,00 diartikan tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai VIF > 10,00 maka diartikan terjadi multikolinieritas (Raharjo, 2021).  
Dibawah ini merupakan hasil uji multikolinieritas :

**Tabel 4. 18 Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.830	3.461		2.552	.012		
Self Control	.152	.056	.234	2.697	.008	.841	1.190
Job Stress	-.275	.072	-.333	-3.842	.000	.841	1.190

Tabel 4.18 menyajikan data hasil uji multikolinieritas, didapati nilai tolerance variabel *self-control* dan *job stress* sebesar 0.841 > 0.10 dan nilai VIF kedua variabel sebesar 1.190 < 10,00.

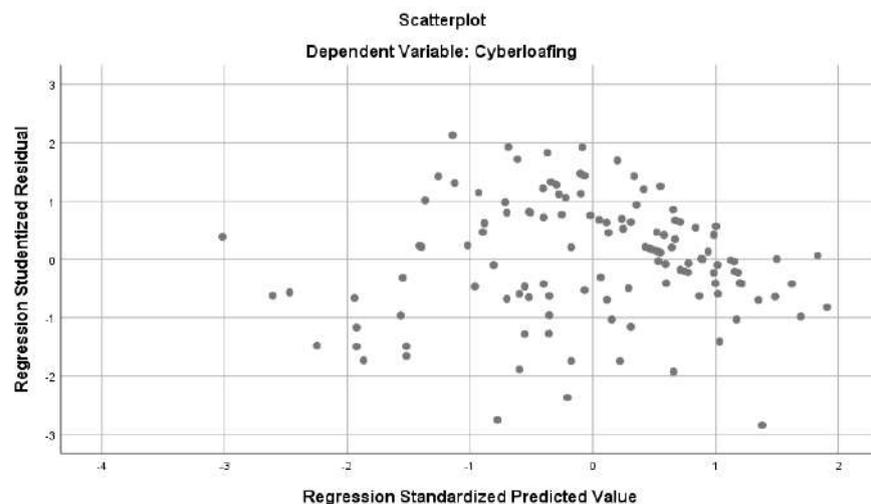
Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel.

d) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian uji heteroskedastisitas menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a) Beberapa titik pada grafik scatterplot tampak membentuk menjadi pola yang teratur seperti memperlus, menciptakan gelombang dan menyusut. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas
- b) Apabila grafik mempunyai banyak titik yang menyebar ke arah berbeda seperti melebar, menciptakan gelombang dan menyusut / dibawah angka 0 pada sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dibawah ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas :

**Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Peristiwa heteroskedastisitas tidak dapat disimpulkan melalui gambar tersebut karena persebaran titik terdapat dibawah maupun diatas 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola yang teratur seperti gelombang, pelebaran atau penurunan yang ada

**Tabel 4. 19 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39.736	48.171		.825	.411
Job Stress	1.186	.997	.115	1.189	.237
Self Control	1.022	.785	.126	1.301	.196

Pengujian heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi  $> 0,05$  akan menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan data pada tabel 4.19, dapat terlihat jika nilai signifikansi variabel *job stress* sebesar  $0,237 > 0,05$  dan nilai signifikansi variabel *self-control* sebesar  $0,196 > 0,05$ . Nilai signifikansi kedua variabel  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data.

- e) Uji autokorelasi dilaksanakan supaya dapat mengetahui ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). dilakukan dengan tujuan menguji terdapat atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian ini dapat dilihat apabila d

$< dL$  atau  $d > (4-dL)$  maka terdapat autokorelasi. Apabila  $4 - dU > d > dU$  maka tidak terjadi autokorelasi. Apabila  $dU > d > dL$  maka tidak menghasilkan kesimpulan yang berarti.

Berdasarkan tabel durbin watson diperoleh nilai  $dL = 1,6757$  dan  $dU = 1,7406$  (Raharjo, 2021b). Berikut adalah hasil uji autokorelasi

**Tabel 4. 20 Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.383	6.18448	1.946

Pada tabel 4.20, disajikan bahwa nilai durbin watson sebesar 1,946 yang mana  $2,2594 (4 - dU) > 1,946 > 1,6757$ . Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

### 1) Pengaruh *Job Stress* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

**Tabel 4. 21 Uji T (Parsial) *Job Stress* Terhadap *Cyberloafing***

Model	t	Sig.
(Constant)	3.890	.000
<i>Job Stress</i>	7.497	.000

Berdasarkan tabel uji t diatas, disajikan nilai t-hitung variabel *job stress* sebesar 7,497. Nilai t-hitung sebesar  $7,497 > t$ -tabel yaitu 1,92. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *job stress*

terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Bea dan Cukai Juanda dan hipotesis pertama diterima.

Selanjutnya, besarnya sumbangan variabel *job stress* terhadap perilaku *cyberloafing* dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

**Tabel 4. 22 Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 <sup>a</sup>	.314	.308	6.54842

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari tabel diatas adalah sebesar 31,4%. Nilai tersebut diartikan sebagai sumbangan efektif dari variabel *job stress* sebesar 31,4% terhadap perilaku *cyberloafing*.

**Tabel 4. 23 Model Coefficients Job Stress**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	13.987	3.596
	Job Stress	.859	.115

a. Dependent Variable: *Cyberloafing*

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 13,987. Nilai konstanta memperlihatkan jika tanpa adanya pengaruh dari variabel *job stress* maka variabel *cyberloafing* akan bernilai konstan / tetap yaitu sebesar 13,987. Nilai koefisien variabel *job stress* sebesar 0,859 dan bernilai positif.

Hal ini dapat menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 skor *job stress*, maka akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* sejumlah 0,859.

## 2) Pengaruh *Self-Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

**Tabel 4. 24 Uji T (Parsial) *Self-Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	18.406	.000
	Self Control	-6.094	.000

Berdasarkan tabel uji t diatas, disajikan nilai t hitung dari variabel *self-control* sebesar 6,094. Nilai t-hitung sebesar 6,094 > nilai t-tabel yaitu 1,92. Jika nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *job stress* terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai Bea dan Cukai Juanda dan hipotesis kedua diterima.

Kemudian, besarnya sumbangan variabel *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi pada tabel dibawah :

**Tabel 4. 25 Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 <sup>a</sup>	.232	.226	6.92729

Tabel diatas menyajikan nilai r-square dari variabel *self-control* sebesar 0,232. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa sumbangan variabel *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 23,2%.

**Tabel 4. 26 Model Coefficients Self-Control**

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	60.131	3.267
	Self Control	-.582	.096

Tabel diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 60,131 yang diartikan jika tanpa adanya pengaruh dari variabel independen yaitu variabel *self-control* maka perilaku *cyberloafing* akan bernilai tetap yakni sebesar 60,131. Selanjutnya, nilai koefisien dari variabel *self-control* dinyatakan sebesar 0,582 dan bernilai negatif. Hal tersebut diartikan bahwa apabila setiap penambahan 1 skor *self-control* maka akan menurunkan perilaku *cyberloafing* sebesar 0,582.

**3) Pengaruh *Job Stress* dan *Self-Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

**Tabel 4. 27 Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3018.132	2	1509.066	39.455	.000
Residual	4666.236	122	38.248		
Total	7684.368	124			

Tabel diatas menunjukkan F-hitung sebesar 39.455 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.005$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel job stress dan self-control secara bersama – sama berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Artinya, hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Oleh karena itu, kedua variabel yaitu job stress dan self-control dapat dipakai untuk memperkirakan variabel *cyberloafing*.

Disamping itu, nilai koefisien menggambarkan besarnya sumbangan variabel dependen. Mengenai koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. 28 Koefisien Determinasi (R-Square)**

R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
.627 <sup>a</sup>	.393	.383	6.18448

Diketahui dari tabel diatas nilai R square adalah 0.393. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel dependen yaitu variabel job stress dan self-control memberikan sebesar 39,3% pengaruh

terhadap variabel *cyberloafing* dan 60,7% sisanya merupakan sumbangan atau kontribusi dari variabel lain.

**Tabel 4. 29 Model Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	32.262	5.704
Job Stress	.671	.118
Self Control	-.371	.093

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta 32.262 dan nilai koefisien dari masing – masing variabel yaitu sebesar 0.671 untuk variabel Job Stress (X1) dan sebesar -0.371 untuk variabel Self-Control. Maka diperoleh model regresi berikut :

$$Y = 32.262 + 0.671 + (- 0.371)$$

Y = *Cyberloafing*

Berdasarkan model regresi diatas telah diketahui arah pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y). Dengan demikian, dapat mengetahui arah pengaruh positif atau negatif variabel X terhadap variabel Y dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta 32.262 memperlihatkan jika tidak adanya pengaruh variabel dependen (X) yakni variabel *job stress* (X1) dan *self-control* (X2) maka variabel independen tetap sejumlah nilai tersebut atau konstan.
- 2) Nilai koefisien pada variabel job stress (X<sub>1</sub>) sejumlah 0.671 dan bernilai positif. Nilai tersebut menjelaskan jika *job stress*

meningkat 1 skor, maka *cyberloafing* akan meningkat sejumlah nilai tersebut yakni 0,671.

- 3) Nilai koefisien yang dimiliki variabel *self-control* ( $X_2$ ) sebesar -0.371 dan bernilai negatif. Koefisien tersebut menunjukkan setiap penambahan 1 skor *self-control* maka *cyberloafing* akan menurun sejumlah nilai tersebut yakni 0,371.

### C. Pembahasan

#### 1) Pengaruh *Job Stress* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Hasil analisis regresi memaparkan bahwa *job stress* mempunyai pengaruh terhadap *cyberloafing*. *Job stress* yang dirasakan oleh pegawai dapat memengaruhi tinggi atau rendahnya perilaku *cyberloafing* pegawai saat jam kerja. Pegawai yang memiliki *job stress* tinggi akan mudah merasa lelah dan jenuh sehingga akan melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pengalihan dari rasa stress yang dialami. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moffan & Handoyo (2020) bahwa *job stress* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai. Selain itu, (Satria, 2022) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki *job stress* tinggi akan berpengaruh terhadap tingginya perilaku *cyberloafing* pegawai saat jam kerja. Arifin (2021) juga mengungkapkan jika stres kerja atau *job stress* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai.

*Job stress* berpengaruh dalam memengaruhi perilaku *cyberloafing* pegawai. Pegawai yang memiliki *job stress* tinggi dapat meningkatkan

perilaku *cyberloafing* karena pegawai akan merasa bosan dan mencari pengalihan agar tidak merasa stres saat di tempat kerja. Hal tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan Firstian & Warsindah (2022) bahwa pegawai sering merasa cemas atas pekerjaannya, memiliki banyak pekerjaan yang tidak kunjung selesai dan memakan banyak waktu membuat pegawai memiliki niat untuk menggunakan internet kantor untuk kebutuhan pribadi seperti belanja online. Tingginya *job stress* dapat disebabkan oleh tuntutan kerja yang tinggi, konflik antar pegawai atau dengan atasan, sehingga pegawai merasa stres ketika jam kerja yang pada akhirnya memunculkan perilaku *cyberloafing* untuk mengalihkan kebingungan atau kejenuhan pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki (Kartinah et al., 2023).

Hasil kategori *job stress* menerangkan jika sebanyak 69% pegawai berada di kategori sedang dan 18% berada pada kategori tinggi. Tingkat *job stress* yang dirasakan oleh pegawai dapat menggambarkan tinggi atau rendahnya *cyberloafing* pegawai. *Job stress* yang tinggi dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai saat jam kerja. Pegawai dengan *job stress* yang tinggi lebih rentan merasa jenuh dan mudah lelah ketika bekerja dan mencari kegiatan lain sebagai pengalihan. Begitu juga dengan yang diungkapkan oleh (Koay et al., 2017; Usta Kara & Çavuşgil Köse, 2022) bahwa pegawai dengan *job stress* tinggi akan cenderung lemah secara fisik seperti mudah sakit, selain itu pegawai juga merasa kehilangan produktivitas sehingga

mereka lebih banyak melakukan kegiatan yang kurang produktif seperti *cyberloafing*.

Pegawai dengan *job stress* yang tinggi akan memicu perilaku *cyberloafing* yang tinggi. Menurut Nurhidayah & Wahyanti (2021) pegawai melakukan perilaku *cyberloafing* saat jam kerja dikarenakan merasa stres terhadap pekerjaan yang banyak dan dianggap melebihi kemampuan pegawai. Didukung dengan penelitian (Sao\* et al., 2020) bahwa pegawai melakukan *cyberloafing* untuk mengalihkan pikirannya dari stres kerja yang dialami dan kelelahan fisik yang dirasakan.

## 2) Pengaruh *Self-Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Pada penelitian ini, menghasilkan bahwa *self-control* berpengaruh pada perilaku *cyberloafing* pegawai. *Self-control* yang dimiliki pegawai akan membantu pegawai dalam mengontrol perilaku ketika menghadapi kelelahan saat jam kerja atau merasa stres terhadap pekerjaan. *Self-control* yang rendah dapat berpengaruh negatif terhadap pegawai. Seperti yang dinyatakan oleh (Sari & Ratnaningsih, 2020) bahwa pegawai dengan *self-control* yang rendah berpengaruh dengan tingginya perilaku *cyberloafing* pegawai ketika jam kerja, Kemampuan pengendalian diri yang rendah dapat berdampak pada perilaku yang tidak sesuai dengan norma pegawai di tempat kerja seperti melakukan *cyberloafing*. (Ahmad & Omar, 2017) juga menjelaskan bahwa rendahnya *self-control* pegawai mempunyai pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* yang tinggi oleh pegawai. *Self-control* rendah mengacu

pada tingginya perilaku *cyberloafing* yang tinggi, dikarenakan kontrol diri dianggap sebagai hal yang harus dimiliki pegawai untuk bisa mengontrol perilaku supaya dapat sesuai dengan aturan dan budaya yang ada di kantor (Sofyanty & Supriyadi, 2021).

*Self-control* yang rendah pada pegawai berkaitan dengan perilaku menyimpang pegawai saat jam kerja. Jika pegawai melakukan perilaku menyimpang saat jam kerja maka akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan pegawai. *Self-control* adalah aspek penting dalam diri pegawai. Perilaku *cyberloafing* dapat meningkat apabila *self-control* pegawai rendah. *Self-control* yang rendah dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing* karena individu tidak bisa menahan godaan tertentu untuk memenuhi keinginannya ketika menghadapi stres kerja (Hafizh & Sumadhinata, 2022; Suranta & Hurriyati, 2019)

Perilaku *cyberloafing* dapat menurun karena adanya kontrol diri yang baik oleh individu, namun perilaku *cyberloafing* akan meningkat jika individu memiliki kontrol diri yang rendah. Pegawai dengan kontrol diri yang rendah dapat melakukan penyalahgunaan internet saat jam kerja, yang mana perilaku tersebut adalah karakteristik utama dari perilaku *cyberloafing*. *Self-control* yang rendah akan memicu peningkatan perilaku *cyberloafing* sehingga dapat berdampak pada prokrastinasi dan produktivitas kerja pegawai. Penelitian Dursun et al (2018) menjelaskan jika *cyberloafing* dilakukan atas dasar motivasi internal dan eksternal. Motivasi internal yaitu berasal dari *self-control*

yang dimiliki oleh pegawai, sehingga ketika pegawai memiliki *self-control* rendah akan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* yang dilakukan ketika jam kerja. Begitu juga dengan yang diungkapkan oleh (Ramadhan & Sari, 2019) bahwa individu yang memiliki *self-control* rendah merupakan individu yang merasa mempunyai kebutuhan lebih kuat terhadap perilaku menyimpang karena akan merasa terpuaskan setelahnya. Seperti contoh ketika orang melakukan perilaku *cyberloafing* dia akan merasa puas karena tidak sedang terbebani oleh pekerjaan – pekerjaan yang dimiliki.

*Self-control* diperlukan pada diri pegawai agar dapat mempertimbangkan dengan matang terlebih dahulu atas perilaku yang akan dilakukan dan memutuskan melakukan sesuatu setelahnya. *Self-control* pada umumnya digunakan untuk melakukan tindakan secara sengaja atas kehendak pribadi untuk memperoleh kebahagiaan yang diinginkan. Saat pegawai memiliki *self-control* yang rendah akan berpengaruh terhadap keputusan yang akan diambil dalam suatu situasi. Seperti yang diungkapkan oleh (Kusuma & Imanni, 2021; Nasrulloh, 2017) bahwa pegawai dengan *self-control* rendah berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* yang tinggi juga. Hal tersebut dikarenakan pegawai memutuskan untuk melakukan *cyberloafing* untuk mengurangi stress yang dirasakan dan mendapat kesenangan.

### 3) Pengaruh *Job Stress* dan *Self-Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan dari hasil uji regresi linier berganda antara *job stress* dan *self-control* menunjukkan bahwa keduanya secara bersama – sama berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Pegawai yang memiliki *job stress* tinggi dan *self-control* rendah akan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* yang tinggi juga. Hal tersebut didukung oleh penelitian Adhana & Herwanto (2021) yang menyatakan bahwa *job stress* dan *self-control* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*. *Job stress* dapat mengakibatkan seseorang merasa lelah dan jenuh dalam pekerjaan yang dilakukan karena beberapa faktor seperti adanya ketidakjelasan peran dan adanya peran ganda. Selain itu, *self-control* berkontribusi dalam mengatur atau mengontrol perilaku seseorang ketika dalam keadaan / situasi tertentu. Apabila seorang *self-control* yang dimiliki oleh pegawai cenderung kurang baik maka akan membuat pegawai tidak bisa mengontrol perilaku yang dilakukan dan lebih mudah tergoda terhadap kesenangan yang akan didapatkan dari perilaku *cyberloafing*.

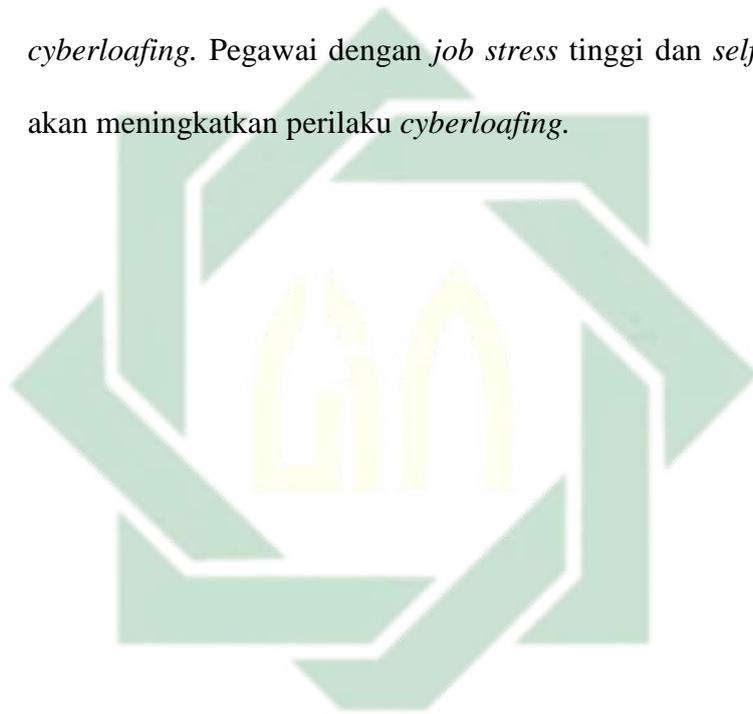
Penelitian Kartinah et al (2023) menjelaskan bahwa *job stress* dan *self-control* berpengaruh signifikan dengan *cyberloafing*. *Job stress* yang tinggi akan membantu peningkatan perilaku *cyberloafing* pegawai. Begitu juga dengan *self-control* yang rendah akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* pegawai. *Self-control* dibutuhkan untuk mengontrol keadaan yang terjadi dengan cara mencegah, menghindari

dan membatasi intensitasnya. Jika seorang pegawai mempunyai *self-control* yang rendah, maka ia akan cenderung melakukan hal – hal yang menyimpang dan tidak mampu menghindari perilaku kontraproduktif seperti *cyberloafing*.

Berdasarkan data tabulasi dapat dilihat bahwa beberapa pegawai memiliki *job stress* yang tinggi dengan *self-control* rendah sehingga beberapa pegawai memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi juga. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa perilaku *cyberloafing* yang tinggi disebabkan karena *job stress* yang tinggi dan *self-control* yang rendah. Pegawai yang memiliki *job stress* tinggi dan *self-control* rendah akan mudah tergoda untuk melakukan aktivitas *cyberloafing* agar dapat mengurangi stres atau kejenuhan kerja yang dirasakan (Ardilasari & Firmanto, 2017; Moffan & Handoyo, 2020).

Hasil uji koefisien determinasi pada *job stress* dan *self-control* menunjukkan bahwa 39,3% perilaku *cyberloafing* dapat diprediksi dengan variabel *job stress* dan *self-control*, serta 60,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *job stress* dan *self-control* secara bersama – sama berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, sehingga kedua variabel independent tersebut dapat dipakai untuk memperkirakan variabel dependen yaitu *cyberloafing*. *Job stress* dapat ditandai dengan kelelahan fisik, kejenuhan yang dialami oleh pegawai saat menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan *self-control* rendah dapat ditandai

dengan mudahnya individu tergoda atas suatu hal dan melakukan pengambilan keputusan yang kurang tepat seperti mengambil keputusan berdasarkan kesenangan dirinya tanpa memedulikan konsekuensinya. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh (Carito et al., 2022; Li & Liu, 2022) bahwa *job stress* dan *self-control* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Pegawai dengan *job stress* tinggi dan *self-control* tinggi akan meningkatkan perilaku *cyberloafing*.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. *Job stress* berpengaruh terhadap *cyberloafing* pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya, hipotesis pertama diterima. Nilai sumbangan efektif variabel *job stress* terhadap perilaku *cyberloafing* adalah sebesar 31,4%.
2. *Self-control* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai Bea dan Cukai Juanda yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya, hipotesis kedua diterima. Nilai sumbangan efektif variabel *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 23,2%.
3. *Job stress* dan *self-control* secara bersama – sama berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima. Nilai sumbangan efektif dari kedua variabel yaitu sebesar 39,3%.

#### B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

##### b) Bagi responden penelitian

Bagi pegawai / responden penelitian dapat menggunakan penelitian ini sebagai salah satu sumber data dalam membuat keputusan yang dapat mengurangi perilaku *cyberloafing* pegawai. Selain itu, pegawai

dapat melakukan pengembangan diri dan lebih peduli terhadap kontrol diri terkait penggunaan fasilitas kantor saat jam kerja.

c) Bagi instansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap instansi memiliki cara yang berbeda dalam membuat peraturan dan kebijakan. Selain itu, setiap seksi / bagian di kantor memiliki kemungkinan dalam penggunaan internet untuk menyelesaikan tugasnya masing – masing. Oleh karena itu, instansi dapat memberikan pelatihan untuk membantu pegawai dalam mengontrol perilaku *cyberloafing* atau memberi kesempatan melakukan refreshing untuk menjaga tingkat stres pegawai.

d) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas lokasi penelitian atau memperbanyak subjek penelitian sehingga dapat digunakan sebagai referensi serta pengembangan penelitian terkait *cyberloafing*. Peneliti selanjutnya dapat membuat daftar pertanyaan yang dapat menggali lebih dalam terkait jawaban subjek sehingga jawaban yang dihasilkan dapat merepresentasikan keadaan subyek yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144–153.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2017). Understanding who cyberloafs from the self-control perspective: A study in the public service sector. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(8), 123–128.
- Ar, M. T., & Santoso, H. (2019). Internet Dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1).
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(1).
- Arifin, M. Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM Surya Sembada) Kota Surabaya. *Jurnal Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Baumeister, R. F., & Boden, J. M. (1996). Relation of Threatened Egoism to Violence and Aggression: The dark side of High Self-Esteem. *Psychological Review*, 105, 5–33.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Bock, G., & Ho, S. L. (2009). Bock, G., & Ho, S.L. (2009). Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM*, 52(4), 124–128.
- Carito, D. W., & Sulistyan, R. B. (2021). Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 14(2), 132–143.
- Carito, D. W., Widagdo, S., & Dimiyati, M. (2022). Measuring Employee Work Stress Level on Cyberloafing Behavior. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(1), 14–23. <https://doi.org/10.30741/wiga.v12i1.647>
- de Bruin, G. P., & Taylor, N. (2005). Development of the Sources of Work Stress Inventory. *South African Journal of Psychology*, 35(4), 748–765. <https://doi.org/10.1177/008124630503500408>
- Dursun, O. O., Donmez, O., & Akbulut, Y. (2018). Predictors of Cyberloafing among Preservice Information Technology Teachers. *Contemporary Educational Technology*, 9(1). <https://doi.org/10.30935/cedtech/6209>
- Firstian, M. R., & Warsindah, L. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Justice, Abusive Supervision, Dan Job Stress Terhadap Cyberloafing Pada Karyawan PT Mandiri (Persero) Tbk Area Jakarta Sudirman. *Volume*, 3.
- Hafizh, L. B., & Sumadhinata, Y. E. (2022). Effectiveness of self-control and cyberloafing on employee performance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah*

*Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), Article 5.  
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2929>

- Hidayat, M. (2021). 37 Persen Karyawan di Departemen TIK Nonton Youtube Saat Jam Kerja. *Tech News*. <https://www.liputan6.com/tekno/read/4495536/37-persen-karyawan-di-departemen-tik-nonton-youtube-saat-jam-kerja>,
- Kartinah, Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 7(1), 513–523.  
<https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4400/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Koay, K. Y., Soh, P. C.-H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025–1038. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2016-0252>
- Kurniawati, D., Yulianti, F., & Artiningsih, D. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Di Era Perkembangan Dunia Digital Di Pt Sarikaya Sega Utama Landasan Ulin Abstrak. (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*).
- Kusuma, D. W., & Imanni, F. (2021). The Effect of Self Control, Workload, and Organizational Environment on Cyberloafing Behavior of Employees. *International Conference Economics and Business*, 128–139.
- Li, X., & Liu, D. (2022). The Influence of Technostress on Cyberslacking of College Students in Technology-Enhanced Learning: Mediating Effects of Deficient Self-Control and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11800. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811800>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organisational justice. *Journal of Organisational Behaviour*, 23(5), 675–684.
- Lim, Vivien. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). The IT Way Of Loafing On The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 1–20.
- Misgio, S. (2019). *Pegawai Nonton Youtube di Jam Kerja, Wagubri: Itu Tak Pantas!* <https://pekanbaru.tribunnews.com/2019/11/07/pegawai-nonton-youtube-di-jam-kerja-wagubri-itu-tak-pantas>
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika*, 12(1), 64–72. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik* (2nd ed.). Zifatama Jawa.
- Musthafa, S. A. N. (2022). Studi: 77 Persen Pegawai Bermain Media Sosial Saat Jam Kerja Berlangsung. *Tren*. <https://www.pikiran-rakyat.com/teknologi/pr-013628251/studi-77-persen-pegawai-bermain-media-sosial-saat-jam-kerja-berlangsung?page=2>

- Nasrulloh, F. (2017). Pengaruh Self-Awareness Dan Self-Control Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Mahasiswa. *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Nurhidayah, D., & Wahyanti, C. T. (2021). Cyberloafing: Minimalizing Work Stress on Millennial Generations Employee. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 384. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.36872>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts*. 4(2).
- Polzer-Debruyne, A. M. (2008). Psychological and Workplace Attributes that Influence. DISSERTATION. *Massey University*.
- Purnamasari, N. (2018). Aksi Viral PNS Asyik Karaoke saat Jam Kerja yang Tuai Kecamatan. *Berita*. <https://news.detik.com/berita/d-3947000/aksi-viral-pns-asyik-karaoke-saat-jam-kerja-yang-tuai-kecamatan>
- Raharjo, S. (2021a). *Cara Melakukan Uji Linearitas dengan Program SPSS*. <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-linearitas-dengan-program-spss.html>
- Raharjo, S. (2021b). *Tutorial Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson Menggunakan SPSS Lengkap*. <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-autokorelasi-dengan-durbin-watson.html>
- Ramadhan, V. A., & Sari, E. Y. D. (2019). Perilaku Cyberloafing pada pekerja perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2), 213. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v6i2.1497>
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Kelima). Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Sao\*, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(5), 1509–1515. <https://doi.org/10.35940/ijrte.E4832.018520>
- Saputri, W. M. (2022). *Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self-Control Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Lampung)* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung]. <http://repository.radenintan.ac.id/21877/1/WULAN%20FULL%20SKRIP%20SI.pdf>
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Cyberloafing Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 572–574. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21678>
- Satria, A. (2022). Pengaruh Work Stress dan Work Environment pada Cyberloafing pada pekerja generasi Y di Kalbar. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(2), 52–75.
- Sijabat, R. (2021). *Comparative Study of Cyberloafing Outcomes in Male and Female Employees*.

- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 135–146. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i2.514>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Suranta, J., & Hurriyati, D. (2019). Perilaku Cyberloafing Terhadap Kontrol Diri Pada Pegawai. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v12i2.491>
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*, 72(2), 271–324. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>
- Usta Kara, I., & Çavuşgil Köse, B. (2022). The Moderating Role Of Work Stress In The Effect Of Autocratic Leadership On Cyberloafing Behavior: A Study In Hotel Businesses. *Gastoria: Journal of Gastronomy And Travel Research*. <https://doi.org/10.32958/gastoria.1069419>
- van Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. *Department Industrial Engineering and Innovation Sciences*.
- Wiastuti, R. D., Prawira, O., & Yulianti, D. (2022). The Influence of Hotel Employee Job Stress towards Cyberloafing. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 67–78. <https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.40494>

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A