

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN CV DIANDRA PRIMAMITRA MEDIA YOGYAKARTA

Virna Anitasari¹, Awan Santosa²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

E-mail: virna.anitas@gmail.com¹, awan@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Peran terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan. Sampel penelitian ini adalah 45 responden yang bekerja di CV Diandra Primamitra Media Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen yang digunakan adalah kuisioner. Hasil dari uji instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dinyatakan data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang terbebas dari multikolinearitas maupun gejala heteroskedastisitas. Hasil uji t variabel (X₁) Beban Kerja diketahui t hitung 2.362 bernilai positif dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan CV Diandra Primamitra Media Yogyakarta, (X₂) Stres Kerja diketahui t hitung 0,945 bernilai positif dan nilai signifikansi $0,350 > 0,05$, (X₃) Konflik peran diketahui t hitung 1.565 bernilai positif dan nilai signifikansi $0,125 > 0,05$ menunjukkan secara bersamaan Stres Kerja & Konflik Peran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan CV Diandra Primamitra Media Yogyakarta. Nilai Adjusted R – Square yang diperoleh 0,364 atau 36,4% Perilaku Cyberloafing dari variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Peran dan 63,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Konflik Peran, dan Cyberloafing.

Abstract – This study aims to analyze the influence of Workload, Job Stress, and Role Conflict on Cyberloafing Behavior in Employees. The sample for this research was 45 respondents who worked at CV Diandra Primamitra Media Yogyakarta. The data collection technique used is a survey method with the instrument used is a questionnaire. The results of the instrument test stated that the data in this study was proven to be valid and reliable. In the classical assumption test, it is stated that the data in this study are normally distributed and produce a regression model that is free from multicollinearity and symptoms of heteroscedasticity. The results of the variable t test (X₁) Workload are known to be t calculated at 2,362 and have a positive value and the significance value is $0.023 < 0.05$, indicating that Workload has a positive and significant effect on Cyberloafing Behavior in Employees of CV Diandra Primamitra Media Yogyakarta, (X₂) Work Stress is known to be t calculated 0.945 has a positive value and a significance value of $0.350 > 0.05$, (X₃) Role conflict is known to have a positive value of 1.565 and a significance value of $0.125 > 0.05$ indicating that simultaneously Job Stress & Role Conflict have a positive and insignificant effect on Cyberloafing Behavior in CV Employees Diandra Primamitra Media Yogyakarta. The Adjusted R - Square value obtained was 0.364 or 36.4% of Cyberloafing Behavior from the Work Load, Job Stress and Role Conflict variables and the remaining 63.8% was influenced by variables outside this research model.

Keywords: Workload, Job Stress; Role Conflict, and Cyberloafing.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi sudah tidak menjadi hal yang asing lagi dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Teknologi akan terus mengalami perkembangan sesuai dengan kebutuhan pasar. Teknologi dapat mempermudah kinerja menjadi lebih efisien dan efektif dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh sebab itu banyak dari perusahaan yang mulai tergerak menuju digitalisasi dengan menggunakan internet di tempat kerja guna untuk mendukung kinerja perusahaan menjadi lebih mudah. Saat ini hampir seluruh perusahaan dilengkapi oleh fasilitas wifi dan komputer yang tersambung langsung ke internet tanpa batasan sehingga karyawan sangat terbantu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi di sisi lain dengan penggunaan internet yang tidak ada batasan bisa saja menimbulkan perilaku kontraproduktif oleh karyawan apabila karyawan tidak memanfaatkan fasilitas yang ada secara tepat untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Penyalahgunaan internet yang sering terjadi dalam lingkungan kerja disebut juga sebagai cyberloafing. Perilaku cyberloafing dapat disebabkan karena tingkat beban kerja yang diperoleh karyawan. Cyberloafing tidak hanya dapat disebabkan karena beban kerja akan tetapi juga ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku cyberloafing pada karyawan seperti Stres Kerja dan Konflik Peran.

Survei yang dilakukan Greengard dalam Ardilasari & Firmanto (2017) yang dilakukan pada tahun 2012 menyatakan bahwa 56% pegawai pernah menggunakan internet untuk alasan keperluan pribadi. Tahun 2013, 59% penggunaan internet bertujuan untuk non-pekerjaan. Sedangkan pada tahun 2013 ini juga, cyberloafing menjadi hal paling umum yang dilakukan para pegawai dalam membuang waktunya di tempat kerja. Beberapa penelitian membuktikan bahwa jumlah waktu yang mereka gunakan untuk cyberloafing kian meningkat, yakni 3 jam perminggu menjadi 2,5 jam perhari. Dari penelitian yang dilakukan oleh Greenfield & Davis (2002) pada 224 perusahaan Amerika Serikat, hampir 70% dari perusahaan yang disurvei memiliki lebih dari setengah pegawai yang difasilitasi internet ditempat kerja. Dan 82,6% perusahaan telah menerapkan Internet Access Provider (IAP) yang mengatur tentang penggunaan internet yang tepat dan tidak pantas di tempat kerja. Namun, walaupun telah diterapkan IAP di perusahaan tersebut, masih terdapat banyak pegawai yang menggunakan internet untuk perilaku yang tidak pantas dilakukan ditempat kerja sehingga lebih dari 60% perusahaan telah mendisiplinkan penggunaan internet dan bahkan lebih dari 30% pegawai telah diberhentikan karena berperilaku tidak pantas dalam penggunaan internet perusahaan yaitu dengan mengakses pornografi, mengobrol online, bermain game, berinvestasi, atau berbelanja di tempat kerja.

Berdasarkan pengamatan langsung serta prasurvei yang dilakukan oleh peneliti beberapa karyawan yang bekerja dengan menggunakan perangkat elektronik dan akses internet perusahaan terkadang melakukan perilaku cyberloafing seperti mengirim email atau whatsapp yang tidak berkaitan dengan pekerjaan di jam kerja, mengakses sosial media, serta menonton youtube. Berdasarkan hal di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik peran terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan CV Diandra Primamitra Media Yogyakarta

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan CV Diandra Primamitra Media Yogyakarta, untuk menganalisis pengaruh konflik peran berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan CV Diandra Primamitra Media Yogyakarta.

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua kegiatan yang melibatkan karyawan, serta waktu yang diperlukan karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung Johari et al., dalam Budiasa (2021). Sedangkan menurut Meshkati dalam Anggit & Suprihhadi (2014) menyatakan jika ada perbedaan kapasitas pekerja dan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi mengingat bahwa setiap manusia memiliki tingkat pembebanan mental dan fisik yang berbeda-beda dalam pekerjaan. Tingkat beban kerja yang tinggi memungkinkan penggunaan energi yang lebih juga dan bisa mengakibatkan overstress pada karyawan, begitu juga sebaliknya jika beban kerja yang diberikan terlalu rendah maka bisa saja terjadi kebosanan dan kejenuhan pada karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki dampak terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan, hal ini berkaitan dengan tingkat beban kerja yang di dapatkan karyawan dalam pekerjaannya.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan. Menurut Sugiyono (2018) kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian ini berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah dengan menggunakan pertanyaan yang biasa disebut dengan kuisioner atau angket. Dalam penelitian ini kuisioner yang digunakan disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristiknya dengan cara memberikan tanda *checklist*. Menurut Sugiyono (2018) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2018). Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut digunakan sebagai acuan untuk menyusun item yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban diukur dengan menggunakan 5 skala likert yaitu

Tabel 1 Skala Pengukuran Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Metode dari penelitian ini dapat dilihat dari rumusan masalah bahwa model dari penelitian ialah Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisis dan mengetahui tingkat signifikan dan variable manakah yang sangat berpengaruh terhadap loyalitas. Adapun modelnya yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Perilaku Cyberloafing

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Stres Kerja

X₃ = Konflik Peran

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi mengukur besarnya pangaruh **X** terhadap **Y**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	Sig.	r tabel	Kriteria	Ket.
Beban Kerja	X1.1	0,510	< 0,001	0,301	0,05	Valid
	X1.2	0,374	0,011	0,301		Valid
	X1.3	0,709	< 0,001	0,301		Valid
	X1.4	0,415	0,005	0,301		Valid
	X1.5	0,627	< 0,001	0,301		Valid
	X1.6	0,494	< 0,001	0,301		Valid
	X1.7	0,656	< 0,001	0,301		Valid
Stres Kerja	X2.1	0,694	< 0,001	0,301	0,05	Valid
	X2.2	0,716	< 0,001	0,301		Valid
	X2.3	0,653	< 0,001	0,301		Valid
	X2.4	0,722	< 0,001	0,301		Valid
	X2.5	0,649	< 0,001	0,301		Valid
	X2.6	0,512	< 0,001	0,301		Valid
	X2.7	0,729	< 0,001	0,301		Valid
	X2.8	0,625	< 0,001	0,301		Valid
	X2.9	0,541	< 0,001	0,301		Valid
	X2.10	0,598	< 0,001	0,301		Valid
	X2.11	0,601	< 0,001	0,301		Valid
Konflik Peran	X3.1	0,624	< 0,001	0,301	0,05	Valid
	X3.2	0,607	< 0,001	0,301		Valid
	X3.3	0,812	< 0,001	0,301		Valid
	X3.4	0,762	< 0,001	0,301		Valid
	X3.5	0,622	< 0,001	0,301		Valid
	X3.6	0,715	< 0,001	0,301		Valid
Perilaku Cyberloafing	Y.1	0,529	< 0,001	0,301	0,05	Valid
	Y.2	0,762	< 0,001	0,301		Valid
	Y.3	0,750	< 0,001	0,301		Valid
	Y.4	0,746	< 0,001	0,301		Valid
	Y.5	0,690	< 0,001	0,301		Valid
	Y.6	0,639	< 0,001	0,301		Valid
	Y.7	0,726	< 0,001	0,301		Valid
	Y.8	0,853	< 0,001	0,301		Valid
	Y.9	0,608	< 0,001	0,301		Valid
	Y.10	0,759	< 0,001	0,301		Valid

Sumber Hasil Penelitian 2023

Hasil Uji Reabilitas

Realibilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu yaitu untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat dipercaya. Untuk melihat reabel atau tidak dapat dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisient of reliability*).

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas X1, X2, X3, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,717	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,756		Reliabel
Konflik Peran (X3)	0,774		Reliabel
Perilaku Cyberloafing (Y)	0,770		Reliabel

Sumber Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari 45 responden maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal tersebut dikarenakan *Cronbach's Alpha* diatas 0,70

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.942	5.283		0.178	0.859		
	X1	0.730	0.309	0.381	2.362	0.023	0.556	1.799
	X2	0.166	0.176	0.159	0.945	0.350	0.513	1.950
	X3	0.381	0.244	0.221	1.565	0.125	0.724	1.382
a. Dependent Variable: Y								

Sumber Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan Tabel hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* 0,556 dengan nilai *VIF* 1.799, kemudian pada variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* 0,513 dengan nilai *VIF* 1.950, dan variabel Konflik Peran (X_3) memiliki nilai *tolerance* 0,724 dengan nilai *VIF* 1.382. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Peran dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinearitas karena menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10,00 maka semua variabel dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedasrisitas

Uji heteroskedasrisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedasrisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.510	3.416		0.442	0.661
	X1	-0.086	0.200	-0.088	-0.430	0.669
	X2	0.116	0.114	0.218	1.024	0.312
	X3	0.068	0.158	0.077	0.429	0.670

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedasrisitas nilai signifikansi (Sig.) variabel X_1 adalah 0,669, variabel X_2 adalah 0,312 dan variabel X_3 adalah 0,670. Karena nilai signifikansi ketiga variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasrisitas pada model regresi.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisis dan mengetahui tingkat signifikan dan variable manakah yang sangat berpengaruh terhadap loyalitas. Hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	0.942	5.283		0.178	0.859		
X1	0.730	0.309	0.381	2.362	0.023	0.556	1.799
X2	0.166	0.176	0.159	0.945	0.350	0.513	1.950
X3	0.381	0.244	0.221	1.565	0.125	0.724	1.382

Sumber Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 0,942 + 0,730 X_1 + 0,166 X_2 + 0,381 X_3 + e$$

Dari uraian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Konstanta bernilai menunjukkan nilai positif yaitu 0,942 artinya apabila variabel beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan konflik peran (X_3) bernilai nol (0) atau tetap, maka perilaku cyberloafing (Y) akan naik sebesar 0,942.

Nilai koefisien beban kerja (X_1) 0,730 dan bernilai positif. Artinya apabila beban kerja naik sebesar 1 satuan, maka perilaku cyberloafing karyawan akan naik sebesar 0,730 satuan. Sebaliknya apabila beban kerja turun sebesar 1 satuan, maka perilaku cyberloafing karyawan akan turun sebesar 0,73.

Hasil Uji T Parsial

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t. Apabila nilai signifikansi ($\text{Sig.} < \alpha$) sebesar 0,05, maka menerima hipotesis yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.942	5.283		0.178	0.859
	X1	0.730	0.309	0.381	2.362	0.023
	X2	0.166	0.176	0.159	0.945	0.350
	X3	0.381	0.244	0.221	1.565	0.125
a. Dependent Variable: Y						

Sumber Hasil Penelitian 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji t untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

BEBAN KERJA

Berdasarkan tabel output SPSS diatas dapat diketahui nilai t hitung beban kerja sebesar 2.362 dan nilai signifikansi (Sig.) variabel Beban Kerja (X_1) adalah sebesar 0,023. Karena nilai $\text{Sig. } 0,023 < 0,05$ dan nilai koefisien beban kerja bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Cyberloafing (Y).

STRES KERJA

Berdasarkan tabel output SPSS diatas dapat diketahui nilai t hitung stres kerja sebesar 0,945 dan nilai signifikansi (Sig.) variabel Stres Kerja (X_2) adalah sebesar 0,350. Karena nilai $\text{Sig. } 0,350 > 0,05$ dan nilai koefisien stres kerja bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya Stres Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Perilaku Cyberloafing (Y).

Konflik Peran

Berdasarkan tabel output SPSS diatas dapat diketahui nilai t hitung konflik peran sebesar 1.565 dan nilai signifikansi (Sig.) variabel Stres Kerja (X_2) adalah sebesar 0,125. Karena nilai $\text{Sig. } 0,125 > 0,05$ dan nilai koefisien konflik peran bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga ditolak. Artinya Konflik Peran (X_3) tidak berpengaruh terhadap Perilaku Cyberloafing (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) diperoleh nilai t hitung beban kerja sebesar 2.362 dan nilai signifikan 0,023 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ($0,023 < 0,05$) dan nilai koefisien beban kerja bersifat positif artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan CV Diandra Primamitra Media.

Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Artinya tingkat perilaku cyberloafing karyawan disebabkan oleh beban kerja pada perusahaan. Dengan beban kerja yang tinggi akan menimbulkan tekanan dan karyawan akan melakukan perilaku menyimpang untuk pengalihan dengan cyberloafing. Beban kerja didasarkan pada seluruh aktivitas dengan mengikutsertakan waktu yang dihabiskan karyawan ketika melaksanakan tugas secara profesional, kepentingan dan tanggung jawab pada tempat kerja, baik secara tidak langsung maupun langsung. Beban kerja tidak hanya tugas tertentu, tetapi juga orang tertentu Sani & Suhana (2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif antara beban kerja terhadap perilaku cyberloafing yakni penelitian yang telah dilakukan oleh Azzahra et al., (2020) dan Ahmad et al., (2019) yang memberikan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) diperoleh nilai t hitung stres kerja sebesar 0.945 dan nilai signifikan 0,350 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ($0,350 > 0,05$) dan nilai koefisien stres kerja bersifat positif. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan CV Diandra Primamitra Media.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Artinya tinggi rendahnya stres kerja pada karyawan tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perilaku cyberloafing, hal tersebut diakibatkan oleh berbagai macam faktor, yaitu faktor kondisi pekerjaan, peran, interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hurriyati & Marlinda (2023) & Kartinah et al., (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Akan tetapi, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Benasmi et al., (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap perilaku cyberloafing karyawan.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) diperoleh nilai t hitung konflik peran sebesar 1,565 dan nilai signifikan 0,125 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai probabilitas, yaitu ($0,125 > 0,05$) dan nilai koefisien konflik peran bersifat positif, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan CV Diandra Primamitra Media.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Artinya tinggi rendahnya konflik peran yang dialami oleh karyawan tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perilaku cyberloafing hal tersebut diakibatkan oleh berbagai macam faktor yaitu sistem pekerjaan yang ada kurang tepat, kebijakan dari perusahaan menuntut harus menyesuaikan diri dengan pihak yang

dianggap kurang cocok, hal tersebut dibuktikan dari hasil olah data SPSS konflik peran secara parsial yang ditemukan bahwa konflik peran dalam penelitian ini berpengaruh akan tetapi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan tidak signifikan antara konflik peran terhadap perilaku cyberloafing yakni penelitian yang telah dilakukan oleh Lonteng et al., (2019). Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muftia et al., (2019) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) diperoleh nilai t hitung konflik peran sebesar 1,565 dan nilai signifikan 0,125 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai probabilitas, yaitu ($0,125 > 0,05$) dan nilai koefisien konflik peran bersifat positif, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan CV Diandra Primamitra Media.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Artinya tinggi rendahnya konflik peran yang dialami oleh karyawan tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perilaku cyberloafing hal tersebut diakibatkan oleh berbagai macam faktor yaitu sistem pekerjaan yang ada kurang tepat, kebijakan dari perusahaan menuntut harus menyesuaikan diri dengan pihak yang dianggap kurang cocok, hal tersebut dibuktikan dari hasil olah data SPSS konflik peran secara parsial yang ditemukan bahwa konflik peran dalam penelitian ini berpengaruh akan tetapi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan tidak signifikan antara konflik peran terhadap perilaku cyberloafing yakni penelitian yang telah dilakukan oleh Lonteng et al., (2019). Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muftia et al., (2019) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Peran Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh F hitung sebesar 9,403 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terhadap pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Peran terhadap perilaku Cyberloafing di CV Diandra Primamitra Media. Jika Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Peran meningkat maka perilaku Cyberloafing juga meningkat. Jadi semua variabel memiliki pengaruh terhadap perilaku Cyberloafing.

KESIMPULAN

Dari hasil penerapan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah:

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing karyawan CV Diandra Primamitra Media di mana nilai t hitung 2,362 bernilai positif dan nilai signifikansi variabel beban kerja adalah $0,023 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan CV Diandra Primamitra Media Yogyakarta.

Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing karyawan CV Diandra Primamitra Media di mana nilai t hitung 0,945 bernilai positif dan nilai signifikansi variabel stres kerja adalah $0,350 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan CV

Diandra Primamitra Media Yogyakarta

Konflik Peran tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing kartawan CV Diandra Primamitra Media di mana nilai t hitung 1.565 bernilai positif dan nilai signifikansi variabel konflik peran adalah $0,125 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan CV Diandra Primamitra Media Yogyakarta.

Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Peran secara simultan berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing kartawan CV Diandra Primamitra Media. Sesuai dengan hasil uji F . Hal ini dibuktikan dengan nilai F 9,403 dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K., Dian A.S. Parawansa, & Jusni. (2019). Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict dan Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyberloafing pada Biro Akademik dan Umum Universitas Sulawesi Barat. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(1), 77–89.
- Anggit, A., & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 3(7). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing pada Pegaawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 2301–8267.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Rusmalia, D. (2018). STRES KERJA. Semarang University Press.
- Askew, K. L. (2012). The Relationship Between Cyberloafing And Task Performance And Examination Of The Theory Of Planned Behavior As A Model Of Cyberloafing. *Jurnal Dissertation University of South Florida*.
- Azzahra, Muthi'ah, Romadhani, & Rahmatika Kurnia. (2020). Antecedent Cyberloafing pada Karyawan Perusahaan Start-up. *Acta Psychologia*, 2(2), 173–182.
- Barney, B., Griffin, B. A., Reger, R. W., Yen, S., Satches, M. R., Wiwi, M., Young, A. I., & Delaney, M. A. (2017). Near-zero power accelerometer wakeup system. 2017 IEEE SENSORS, 1–3. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:30079234>
- Benasmi, M. I., Basalamah, M. R., & Hatneny, A. I. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Studi Kasus Lembaga. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 12(1), 459–462.
- Budiasa, K. I. (2021). Beban Kerja Dan Sumber Daya Manusia (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.); Issue July). Penerbit CV. Pena Persada.
- Darmi Astuti, S., Aditya Perdana, T., Santi Samasta, A., & Sijabat, R. (2023). Role Ambiguity, Role Conflict Dan Role Overload Sebagai Prediktor Cyberloafing Behavior. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*, 16(1), 99–109. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1>
- Dhira, M., Moffan, B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya The Effect of Work Stress toward Cyberloafing with Job Satisfaction as Moderator Variable on Employees in Surabaya. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 2502–4590.
- Dyah Wiastuti, R., Prawira, O., & Yulianti, D. (2022). The Influence of Hotel Employee Job Stress towards Cyberloafing. *Journal of Indonesia Tourism, Hospital and Recreation*, 5(1). <https://doi.org/10.17509/jithor.v>
- Ellyzar, N., M., Y., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Elrehail, H., Rehman, S. U., Chaudhry, N. I., & Alzghoul, A. (2021). Nexus among cyberloafing behavior, job demands and job resources: A mediated-moderated model. *Education and Information Technologies*, 26, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10496-1>
- Fitriani, D. (2021). Hubungan Antara Self Control dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan di

- PT. Telkom Gaharu Medan.
- Ghozali, H. I. (2018). Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrayanti, E. (2011). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan SDM. *Jurnal LPPM : PARADIGMA*.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383–400. <http://www.jstor.org/stable/40604617>
- Hurriyati, D., & Marlinda, I. (2023). The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Administrative and HR Employees of Sunan Rubber Palembang Ltd. In *ENDLESS: International Journal of Futures Studies* (Vol. 6, Issue 1). <http://influence-journal.net/index.php/endless>
- Husna, A., Nurhasanah, N., & Prayoga, T. (2022). The Effect of Workload, Role Conflict, and Work Environment on Cyberloafing Behavior in the Marine and Fishery Services of The Riau Islands. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 4(3), 42–50. <https://doi.org/10.55683/jrbee.v4i3.390>
- 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 (JISIP)*, 7(1), 514–523.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktek*. Depok : Rajawali Pres.
- Koay, K. Y., Soh, P. C.-H., & Chew, K. W. (2017). Antecedents and consequences of cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT industry. 22(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.5210/fm.v22i3.7302>
- Lonteng, E., Kindangen, P., & Tumewu, F. (2019). Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity Towards Cyberloafing at PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5973–5982.
- Mirza, M., Thaybatan, A. R., & Santoso, H. (2020). Internet dan Perlaku Cyberloafing pada Karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 26–39. <https://www.jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/download/6347/3834>
- Muftia, R., Candra, K., & Merdiana, V. (2019). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload Terhadap Cyberloafing Dengan Emotional Intelligence Sebagai Variabel Pemoderasi. *JURNAL OPTIMUM*, 9(2), 196–208.
- Mustika, W. (2019). Analisis Konflik Peran Karyawan Wanita Klinik Prima Medika. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 947–950. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.127>
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Nurhasanah, Wulandari Kiki, & Asmaul, H. (2021). Impact of Workload and Work Environment on Cyberloafing Behavior. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(4), 8–13.
- Ozler, D., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EBUSINESS AND EGOVERNMENT STUDIES*, 4(2). <https://www.researchgate.net/publication/285852898>
- Rahayu, R. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI Unibos Makassar*, 3(005), 108.
- Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Learning and Development*, 4. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6097>
- Robbins, Stephen P., and T. A. J. (2008). *Organizational Behavior* (13th editi). Pearson Printice Hall, New Jersey.
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). *Jurnal Mirai Management*. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Sofyanty, D. (2018). Perilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Psychological Capital Dan Adversity Quotient. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 9(9), 1–9. <https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.550>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. CV. Andi Offset.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1), 99–113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, H., M. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Triyono & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 92–100.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- Wijaya Kusuma, D., Mandala Jember, S., & Imanni, F. (2021). The Effect of Self Control, Workload, and Organizational Environment on Cyberloafing Behavior of Employees. *International Conference On Economics And Business*, 128–139.
- Yongkang, Z., Weixi, Z., Yalin, H., Yipeng, X., & Liu, T. (2014). The Relationship among Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload and Job Stress of Chinese Middle-Level Cadres. *Chinese Studies*, 03, 8–11. <https://doi.org/10.4236/chnstd.2014.31003>