

**PENGARUH BEBAN KERJA BERLEBIHAN, PERAN GANDA,
KONTROL DIRI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU
CYBERLOAFING**

(Studi Kasus Pada PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun oleh:

**Yeni Rista Purbasari
2118 30526**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
JANUARI 2022**

TUGAS AKHIR

PENGARUH BEBAN KERJA BERLEBIHAN, PERAN GANDA, KONTROL DIRI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* (STUDI KASUS PADA PNS DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

YENI RISTA PURBASARI

No Induk Mahasiswa: 211830526

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 13 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing

Isnanda Zainur Rohman, SE., MM.

Penguji

Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

Yogyakarta, 13 Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh beban kerja berlebihan terhadap perilaku *cyberloafing*, (2) pengaruh peran ganda terhadap perilaku *cyberloafing*, (3) pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel berupa teknik *purposive sampling* dan terkumpul 206 sampel dengan status pekerjaan PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sumber data yang digunakan peneliti yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji model dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan: (1) terdapat pengaruh positif beban kerja berlebihan terhadap perilaku *cyberloafing*, (2) terdapat pengaruh positif peran ganda terhadap perilaku *cyberloafing*, (3) terdapat pengaruh negatif kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*, (4) terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

Kata Kunci: Beban Kerja Berlebihan, Peran Ganda, Kontrol Diri, Lingkungan Kerja, Perilaku *Cyberloafing*.

ABSTRACT

This research aims to examine: (1) the effect of excessive workload on cyberloafing behavior, (2) the effect of role ambiguity on cyberloafing behavior, (3) the effect of self-control on cyberloafing behavior, (4) the effect of work environment on cyberloafing behavior. This research used a quantitative approach with a sampling technique in the form of purposive sampling and collected 206 samples with civil servant status in the Special Region of Yogyakarta. The source of data used by researchers is primary data using a questionnaire. The data analysis technique used in his research is multiple linear regression using SPSS. The data analysis method used includes data quality test, classical assumption test, model test and hypothesis test. Based on the results of this research, it can be included: (1) there is a positive influence effect of excessive workload on cyberloafing behavior, (2) there is a positive influence of role ambiguity on cyberloafing behavior, (3) there is a negative influence of self control on cyberloafing behavior, (4) there is a positive influence of work environment on cyberloafing behaviour.

Keywords: Excessive Workload, Role Ambiguity, Self-Control, Work Environment, Cyberloafing behavior.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

I. PENDAHULUAN

Saat ini teknologi berkembang dengan pesat sehingga menyebabkan masyarakat bergantung pada internet. Internet memiliki manfaat bagi seluruh masyarakat di semua kalangan. Internet adalah sistem yang menghubungkan komputer dan jaringan komputer secara global (Syahdana, 2019). Dalam dunia kerja, internet dapat membantu efektifitas dan efisiensi saat bekerja, terutama pada masa pandemi. Masa pandemi menyebabkan kenaikan penggunaan internet karena kegiatan banyak dilakukan secara daring. Di Indonesia, sebagian besar pengguna internet yang bekerja sebagai karyawan/pegawai kurang lebih sebesar 40,82 persen (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 2020). Tantangan dunia kerja terus tumbuh menuntut semua karyawan di dalamnya untuk cakap sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Tersedianya akses internet untuk PNS seperti memberikan manfaat tersendiri. Oleh karena itu, timbul perilaku negatif yang ada di lapangan yang menunjukkan sarana dan prasarana yang diberikan oleh instansi disalahgunakan demi kepentingan pribadi pegawai.

Cyberloafing merupakan aktivitas menggunakan internet yang berhubungan dengan hobi dan hiburan bagi karyawan di jam kerja (Permatasari, 2010). Aktivitas dari *cyberloafing* seperti membuka *social media*, mengakses berita, bermain game *online*, belanja *online*, menonton *streaming* YouTube, men-*download* music. Faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah beban kerja. Dilihat dari segi fisik dan beban kerja mental yang memiliki tingkat beban yang berbeda-beda. Akan tetapi, beban kerja yang tinggi mengakibatkan penggunaan energi yang secara berlebihan sehingga terjadi *over stress*. Aspek lain yang dapat mempengaruhi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perilaku *cyberloafing* meliputi peran ganda (*role ambiguity*). Peran ganda adalah ketidakpastian mengenai apa yang harus dikerjakan dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan. Konflik peran adalah adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan yang berkaitan dengan suatu peran. Karyawan yang sering melakukan perilaku *cyberloafing* maka dapat disimpulkan memiliki kontrol diri yang rendah. Faktor lainnya yaitu lingkungan kerja juga memberikan kontribusinya dalam perilaku *cyberloafing*. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua meliputi dari segi fisik dan non fisik. Segi fisik yang dimaksudkan adalah semua hal yang berkaitan dengan segi fisik di lingkungan kerja sedangkan segi non fisik yaitu semua hal yang berkaitan dengan indera seperti warna, bau dan rasa (Wursanto, 2009).

Dalam penelitian ini menggunakan objek penelitiannya yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Peneliti melakukan penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PNS di DIY. Peneliti menggunakan PNS di DIY sebagai tempat penelitian karena cenderung sudah memiliki fasilitas yang memadai seperti tersedia komputer dan sudah terkoneksi dengan internet dalam melakukan semua aktivitas pekerjaannya.

Dari uraian diatas, maka peneliti berniat melakukan pengujian mengenai pengaruh beban kerja berlebihan, peran ganda, kontrol diri, dan lingkungan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), oleh karena itu penulis tertarik untuk mewujudkannya dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Berlebihan, Peran Ganda, Kontrol Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Studi Kasus Pada PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta)”**.

II. TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Saat organisasi melakukan perencanaan, pengelolaan dan mengendalikan sumber daya manusia maka diperlukannya suatu alat manajerial yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (Marnis & Priyono, 2008).

Cyberloafing

Cyberloafing berasal dari kata 'cyber' dan 'loafing'. Makna dari 'cyber' yaitu segala aktivitas manusia yang berhubungan dengan penggunaan komputer atau teknologi modern. Sedangkan makna dari 'loafing' yaitu tindakan seseorang yang suka bermalas-malasan atau suka membuang waktu dengan percuma. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa *cyberloafing* merupakan aktivitas karyawan yang membuang-buang waktunya pada saat jam kerja dengan secara bersamaan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi sebagai bentuk dari tindakan bermalas-malasan (Akin & Arar, 2017).

Beban Kerja Berlebihan

Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan ataupun unit organisasi, dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu.

Peran Ganda

Menurut Bauer & Erdogan (2012) peran ganda merupakan peran yang cenderung pada ketidakpastian atau ketidakjelasan yang berhubungan dengan apa yang menjadi tanggung jawab seseorang. Saat ingin membuat sesuatu atau sebuah

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

rencana baru akan muncul perasaan yang tidak jelas tentang apa yang diharapkan dengan begitu muncul ambiguitas peran.

Kontrol Diri

Individu memiliki suatu sistem yang berada di dalam tubuh dan berguna untuk mengatur serta mengendalikan perilaku yang akan ditunjukkan disebut dengan kontrol diri. Jika dilihat dari kontrol diri, karyawan akan cenderung mempunyai keterlibatan besar dalam tindakan di luar aturan tempat kerja jika individu mempunyai kontrol diri yang kecil (Restubog et al., 2011).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik merupakan semua hal keadaan berbentuk fisik yang ada di tempat kerja sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Berlebihan terhadap Perilaku *Cyberloafing* PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Benedita (2018) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan perilaku *cyberloafing* karyawan. Sejalan dengan teori tersebut, hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wulandari & Husna (2021) juga menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H1: Terdapat pengaruh positif beban kerja berlebihan terhadap perilaku *cyberloafing*

Pengaruh Peran Ganda terhadap Perilaku *Cyberloafing* PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lonteng et al. (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara peran ganda dengan perilaku *cyberloafing* karyawan. Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif peran ganda terhadap perilaku *cyberloafing*

Pengaruh Kontrol Diri terhadap Perilaku *Cyberloafing* PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan kajian teori dan hasil beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Noratika Ardilasari (2016); Nurmaidah (2020); Syahdana (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* karyawan. Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh negatif kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan kajian teori dan hasil beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari & Husna (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan perilaku *cyberloafing* karyawan. Dengan

demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan hipotesis adalah sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini digunakan untuk menguji tentang beban kerja berlebihan, peran ganda, kontrol diri dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta. Lokasi penelitian ini menggunakan wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan berfokus pada karyawan yang sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari semua macam-macam profesi. Untuk itu, waktu penelitian ini dimulai sejak bulan Oktober 2021 sampai dengan selesainya hasil penelitian. Peneliti menggunakan sampel data berupa karyawan dengan status pekerjaan sebagai PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta tanpa menggunakan batasan minimal usia. Fokus penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Peneliti dalam mengumpulkan data dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Cara penyebaran kuesioner secara *online* dalam bentuk *google form* yang disebar luaskan langsung kepada responden yang dibutuhkan.

Variabel Penelitian

Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Beban kerja berlebihan. Indikator beban kerja berlebihan, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Peran Ganda. Indikator peran ganda, yaitu tanggung jawab, pertentangan keyakinan pribadi saat melaksanakan tugas pekerjaan, tuntutan atasan, tuntutan rekan.
3. Kontrol diri. Indikator kontrol diri, yaitu *self discipline deliberate/non-impulsive healthy habits work ethic reliability*.
4. Lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja, yaitu fasilitas/alat kerja pencahayaan suhu ruangan hubungan dengan atasan hubungan dengan sesama rekan kerja.

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab mengenai perubahan variabel dependen (Sugiyono, 2013). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2013). Variabel ini juga menjadi objek utama dalam penelitian ini. Variabel dependen yang digunakan untuk mendukung penelitian ini yakni perilaku *cyberloafing*.

Statistik Deskriptif

Sugiyono (2018) mengemukakan statistika deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data yang telah terkumpul dari hasil kuesioner sebagaimana adanya tanpa menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner yang digunakan di penelitian. Kuesioner

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dapat dikatakan valid jika indikator-indikator pernyataan dari setiap variabel penelitian mampu mengungkapkan sesuatu sehingga dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa jauh ketepatan suatu alat ukur untuk mengukur hasil objek dan data yang sama, setelah itu dapat dipercaya saat memiliki realibilitas yang tinggi. Tujuan menggunakan uji reliabilitas yakni membantu menunjukkan indikator atau pernyataan yang digunakan dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan pengujian dengan tujuan apakah data yang ada di model regresi (variabel pengganggu/residual) akan berdistribusi normal atau tidak. Memiliki model regresi yang baik dengan mempunyai pola berdistribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan alat pengujian yang digunakan untuk mengetahui mengenai model regresi yang ditemukan apakah terdapat korelasi antar variabel independen (variabel bebas) yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, jika ditemukan ada korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Jika ditemukan tingkat korelasi antar variabel independen meningkat maka koefisien regresi menjadi kurang reliabel.

Uji Heteroskedastisitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji heteroskedastisitas merupakan alat pengujian yang dilakukan untuk menilai jika terdapat perbedaan varians variabel dalam model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Oleh karena itu, jika varians variabel dapat konstan atau tetap maka disebut dengan homoskedastisitas. Maka dari itu, model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Model

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2018) uji simultan atau uji F berfungsi sebagai menguji apakah model penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Menurut Algifari (2016), koefisien determinasi merupakan besaran angka yang bertujuan untuk mengetahui perubahan nilai mengenai kemampuan variabel independent (X) menjelaskan variabel dependen (Y).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan penelitian oleh Purwanto & S.K. (2016) bahwa uji parsial atau uji t berfungsi untuk melakukan pengujian mengenai masing-masing variabel independen (variabel bebas) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berstatus sebagai PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dibutuhkan waktu selama kurang lebih satu bulan yang dimulai pada 5 November

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2021-6 Desember 2021 hingga terkumpul jumlah responden sebanyak 206 orang. Adapun deskripsi umum responden dari peneliti yang digunakan meliputi: Jumlah responden yang berstatus PNS di dominasi dengan jabatan pekerjaan sebagai guru sebanyak 101 orang (49%). Jumlah responden yang berasal dari golongan PNS di dominasi oleh golongan III (Penata) sebanyak 185 orang (90%). Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin wanita lebih dominan sebanyak 124 orang (60%). Jumlah responden di dominasi oleh usia 36-45 tahun sebanyak 135 orang (65%). Jumlah responden di dominasi dengan pendidikan terakhirnya sebagai S1 sebanyak 170 orang (83%). Jumlah responden di dominasi dengan masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 95 orang (46%). Berdasarkan data yang diperoleh responden yang termasuk dalam kategori keahlian internet sebanyak yang sangat paham sebanyak 118 orang (57%). Responden dapat memilih lebih dari satu alat akses internet. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, mayoritas responden menggunakan *handphone* atau *smartphone* sebanyak 206 orang (100%). Intensitas perhari mengakses internet yang diperoleh dari data responden bahwa mayoritas responden menggunakan waktunya untuk mengakses internet lebih dari 5 jam sebanyak 103 orang (50%). Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, mayoritas responden menggunakan *email* sebanyak 206 orang (100%).

Statiska Deskriptif

Hasil menunjukkan bahwa analisis deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Variabel beban kerja berlebihan memiliki nilai minimum responden sebesar 2,20 dan nilai maximum sebesar 5,00 dengan nilai rata-rata sebesar 3,9981 sedangkan *std. deviation* sebesar 0,52414.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Variabel peran ganda memiliki nilai minimum responden sebesar 1,80 dan nilai maximum sebesar 5,00 dengan nilai rata-rata sebesar 3,9165 sedangkan *std. deviation* sebesar 0,56363.
3. Variabel kontrol diri memiliki nilai minimum responden sebesar 2,60 dan nilai maximum sebesar 5,00 dengan nilai rata-rata sebesar 3,3558 sedangkan *std. deviation* sebesar 0,71338.
4. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum responden sebesar 1,70 dan nilai maximum sebesar 5,00 dengan nilai rata-rata sebesar 3,4748 sedangkan *std. deviation* sebesar 0,61987.
5. Variabel perilaku *cyberloafing* memiliki nilai minimum responden sebesar 2,00 dan nilai maximum sebesar 5,00 dengan nilai rata-rata sebesar 3,7947 sedangkan *std. deviation* sebesar 0,56051.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, butir pernyataan variabel beban kerja berlebihan masing-masing memiliki nilai korelasi sebesar 0,768**, 0,790**, 0,394**, 0,768**, 0,713**. Butir pernyataan variabel peran ganda masing-masing memiliki nilai korelasi sebesar 0,444**, 0,755**, 0,761**, 0,800**, 0,770**. Butir pernyataan variabel kontrol diri masing-masing memiliki nilai korelasi sebesar 0,854**, 0,862**, 0,878**, 0,885**, 0,875**, 0,873**, 0,858**. Butir pernyataan variabel lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai korelasi sebesar 0,808**, 0,859**, 0,782**, 0,809**, 0,862**, 0,797**. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

r tabel yaitu 0,137 ($df = n-2 = 206-2 = 204$). Hal ini berarti setiap butir pernyataan seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

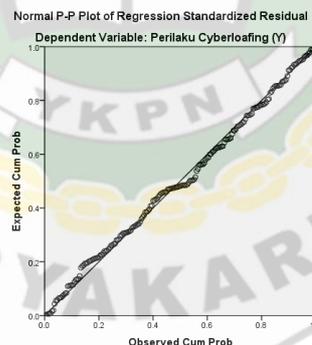
Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas bahwa semua variabel beban kerja berlebihan, peran ganda, kontrol diri, lingkungan kerja, *cyberloafing* memiliki hasil Cronbach's Alpha berurutan yaitu 0,668, 0,735, 0,946, 0,902, 0,826 > 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar I Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Normal P-P Plot



Berdasarkan hasil uji normalitas pada Gambar I menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang dimiliki peneliti berdistribusi normal dan layak untuk digunakan.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar 0,10. Beban kerja berlebihan (X1) memiliki nilai *tolerance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebesar 0,827, peran ganda (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,775, nilai *tolerance* kontrol diri (X3) sebesar 0,893, lingkungan kerja (X4) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,868. Selain itu nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10. Beban kerja berlebihan (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,210, peran ganda (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,291, nilai VIF kontrol diri (X3) sebesar 1,120, lingkungan kerja (X4) memiliki nilai VIF sebesar 1,152. Hal ini berarti model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai sig. variabel beban kerja berlebihan (X1) sebesar 0,830, nilai sig. variabel peran ganda (X2) sebesar 0,330, nilai sig variabel kontrol diri (X3) sebesar 0,139, dan nilai sig. lingkungan kerja (X4) sebesar 0,183 lebih besar dari α (0,05). Artinya semua variabel independen yang digunakan peneliti terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

Uji Model

Uji F

Berdasarkan hasil uji F dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$. Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 40,493 dan F tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,416574 ($df_1 = k-1 = 5-1 = 4$, $df_2 = n-k = 206-5 = 201$). Hasil tersebut membuktikan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($40,493 > 2,416574$). Artinya variabel perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh variabel beban kerja berlebihan (X1), peran ganda (X2), kontrol diri (X3), dan lingkungan kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(X4). Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,435 atau 43,5%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel independen yakni beban kerja berlebihan (X1), peran ganda (X2), kontrol diri (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap variabel dependen yakni perilaku *cyberloafing* (Y) sebesar 43,5%. Sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel beban kerja berlebihan (X1) memiliki nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,187 dan nilai sig. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Kesimpulannya, variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan PNS di DIY. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat beban kerja karyawan maka semakin tinggi pula keinginan untuk melakukan perilaku menyimpang seperti perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, hipotesis 1 dapat diterima.
2. Variabel peran ganda (X2) memiliki nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,299 dan nilai sig. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kesimpulannya, variabel peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan PNS di DIY. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat peran ganda yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

keinginan untuk melakukan perilaku menyimpang karyawan seperti perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, hipotesis 2 dapat diterima.

3. Variabel kontrol diri (X3) memiliki nilai koefisien yang negatif sebesar -0,263 dan nilai sig. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Kesimpulannya, variabel kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan PNS di DIY. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kontrol diri yang dimiliki karyawan maka semakin rendah keinginan untuk melakukan perilaku menyimpang karyawan seperti perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, hipotesis 3 dapat diterima.
4. Variabel lingkungan kerja (X4) memiliki nilai koefisien yang positif sebesar 0,146 dan nilai sig. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Kesimpulannya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan PNS di DIY. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula keinginan untuk melakukan perilaku menyimpang seperti perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, hipotesis 4 tidak diterima.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasar pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut ini:

1. Beban kerja berlebihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peran ganda memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Kontrol diri memiliki pengaruh negative signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasar pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut ini:

1. Instansi sebaiknya mengelola beban kerja berlebihan dan peran ganda dengan baik agar tidak memicu perilaku *cyberloafing* atau akses internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Pemberian beban kerja dan peran juga perlu disesuaikan dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing karyawan. Hal ini dapat mengurangi timbulnya stres berlebihan dan penurunan kinerja karyawan. Di sisi lain, pengaruh dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam bentuk kebijakan dan sanksi tegas untuk mengontrol karyawan sehingga dapat membentuk kedisiplinan yang tinggi. Dengan demikian, fasilitas atau lingkungan kerja yang nyaman yang disediakan oleh instansi dapat digunakan dengan semestinya dan dapat meminimalisir perilaku *cyberloafing*.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya dan diharapkan mampu mengembangkan beserta memperbarui model penelitian ini. Hal ini bisa dilakukan dengan menggunakan ataupun menambahkan variabel independen lain seperti sanksi organisasi, konflik peran (*role conflict*), stres kerja atau menemukan aspek-aspek yang lebih baik lagi untuk dijadikan variabel dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, T. F. (2015). Impact of Work Overload on Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27–37. <https://doi.org/10.12816/0018080>
- Akin, A., & Arar, T. (2017). Analyzing the Relationship Between Organizational Justice and Cyberloafing : A Study in a Public University. *PSEP International Conferences on Social Issues and Economic Studies*, September, 29–30.
- Algifari. (2016). *Statistika Induktif*. UPP STIM YKPN.
- Amilin, & Dewi, R. (2008). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*.
- Artadi, F. F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Askew, K. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 73(12-B(E)), No Pagination Specified.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2020). Laporan Survei Internet APJII 2019 – 2020. *Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 2020*, 1–146. <https://apjii.or.id/survei>
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Tujuan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV. Penerbitan Jakad.
- Bauer, T., & Erdogan, B. (2012). *An introduction to organizational behavior*.
- Beal, V. (2021). *Cyberloafing*. <https://www.webopedia.com/definitions/cyberloafing/>
- Benedita, R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan)*. UIN Syarif Hidayatullah.
- 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>
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9–17.
- Cahyani, I. D. N. (2016). *Penyebab Dan Akibat Perilaku Menyimpang Di Tempat*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Kerja*. 10(3), 175–189.
- Chak, K., & Leung, L. (2004). Shyness and Locus of Control as Predictors of Internet Addiction and Internet Use. *CyberPsychology & Behavior*, 7(5), 559–570. <https://doi.org/10.1089/1094931042403073>
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Fuadiah, L., Anward, H. H., & Erlyani, N. (2016). Peranan Conscientiousness Terhadap Perilaku Cyberloafing the Role of Conscientiousness Towards Cyberloafing Behavior in Students. *Ecopsy*, 3(1).
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal Internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937–958. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghufron, M. N., & S., R. R. (2010). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Gibson, I. D. (2009). *Organisasi*. Erlangga.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir menguasai SPSS mudah mengolah data dengan IBM SPSS Statistik 25*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hardiani, W. A. ayu, Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2018). Effect of Role Conflict and Role Overload To Burnout and Its Impact on Cyberloafing (Study on Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(2), 89. <https://doi.org/10.14710/jbs.26.2.89-99>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- 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.
- Herdiati, M. F., Dewi, A., Sujoso, P., & Hartanti, R. I. (2015). Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember (*The Impact of Work Stressors and Organizational Sanctions Perception on Cyberloafing Behavior in Jember University*). 3(1), 179–185.
- Jahari, H. J., & Sutikno, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prospect.
- Juwita, S. (2018). *Hubungan Kontrol Diri dengan Cyberloafing pada Karyawan*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PT. Cogindo Daya Bersama Unit Pangkalan Susu. UNIVERSITAS MEDAN AREA.

- Kalbers, L. P., & Cenker, W. J. (2008). The impact of exercised responsibility, experience, autonomy, and role ambiguity on job performance in public accounting. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 327–347.
- Kusuma, D W, & Imanni, F. (2021). The Effect of Self Control, Workload, and Organizational Environment on Cyberloafing Behavior of Employees. *E-Proceeding Stie Mandala*, 128–139.
- Kusuma, Dedy Wijaya, & Imanni, F. (2021). *The Effect of Self Control, Workload, and Organizational Environment on Cyberloafing Behavior of Employees.*
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192–2199. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>
- Lim, V. K. G. (2002). *The IT way of loafing on the job : cyberloafing , neutralizing and organizational justice.* 694(February 2001), 675–694.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information and Management*, 42(8), 1081–1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>
- Lonteng, E., Kindangen, P., & Tumewu, F. (2019). Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity Towards Cyberloafing At Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5973–5982. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26579>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia.* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Michelle, C. (2000). Workers, Surf at Your Own Risk. *Business Week (June 12)*, 105.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Noratika Ardilasari. (2016). *Hubungan Self-Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil.* Universitas Muhamadiyah Malang.
- Nurmaidah. (2020). *Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan CV Sempurna Aceh Singkil.* UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Permatasari, M. (2010). *Pengaruh work stressor pada perilaku cyberloafing karyawan dengan sanksi organisasi sebagai pemoderasi (Studi pada PT. PLN*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- (*PERSERO*) *APJ SURAKARTA*) (Issue 2005). Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Permendagri No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. (2008).
- Prasetyani, Y. M. (2021). *internet-sudah-jadi-napas-baru-kehidupan-di-tengah-pandemi @ nasional.kompas.com*. Wwww.Kompas.Com.
- Purwanto, & S.K., S. (2016). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Moderen* (3rd ed.). Salemba Empat.
- Rahayuningsih, T. (2017). Perilaku cyberloafing ditinjau dari kecerdasan adversitas dan komitmen kerja. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 1(1), 49–53.
- Rahim, M. A. (2017). Managing Conflict in Organizations. *Managing Conflict in Organizations*. <https://doi.org/10.4324/9780203786482>
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247–251. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.01.006>
- Robbins, S. P., Odendaal, A., & Roodt, G. (2017). *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives* (3rd ed.). Pearson South Africa.
- Sedarmayanti, M.Pd, A. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco.
- Sekaran, U. (2015). *Reaserch Methods For Business*. Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Stephen P. Robbin. (2014). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Syahdana, I. (2019). *Hubungan Kontrol Diri dengan Perilaku Minor Cyberloafing pada Karyawan di PT. Wicaksana Overseas International, Tbk*. UNIVERSITAS MEDAN AREA.
- Syukri, M. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Pada Era Perkembangan Ict*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Success. *Journal of Personality*, 72(2), 271–324.
<https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior And The Impact Of Deterrence Measures. *Review of Business Information Systems (RBIS)*, 12(1), 75–88.
<https://doi.org/10.19030/rbis.v12i1.4399>
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27, 1751–1759.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35–44.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Woon, I. M. Y., & Pee, L. G. (2004). Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace – An Empirical Investigation Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace – An Empirical Investigation. *Proceedings of the Third Annual Workshop on HCI Research in MIS, Washington, D.C.*, 80–84.
- Wulandari, K., & Husna, A. (2021). Impact of Workload and Work Environment on Cyberloafing Behavior. *Journal of ...*, 2019–2020.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi.
- Yusnia, E., Wahjoedi, T., & Emmywati. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan di PT Abason Baby Product Surabaya. *Media Mahardika*, 1–15.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

