



THEORY OF PLANNED BEHAVIOR

DALAM MENJELASKAN PERILAKU
CYBERLOAFING KARYAWAN



Dr. Sih Darmi Astuti, S.E, M.Si
Tito Aditya Perdana, S.E, M.E
Almira Santi Samasta, SE., M.M
Dr. Raully Sijabat, S.KM, S.E, M.M

THEORY OF PLANNED BEHAVIOR DALAM MENJELASKAN PERILAKU CYBERLOAFING KARYAWAN

Penulis:

Dr. Sih Darmi Astuti, S.E, M.Si
Tito Aditya Perdana, S.E, M.E
Almira Santi Samasta, SE., M.M
Dr. Raully Sijabat, S.KM, S.E, M.M

ISBN:

Editor:

Dr. Kusni Ingsih, MM

Penyunting:

Dr. Artha Febriana, MBA

Desain Sampul dan Tata Letak:

Lontar media

Penerbit:

PT. UPGRI Semarang
Jl. Lontar No. 1 Karangtempel
Semarang - Indonesia

Cetakan Pertama, Maret, 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan
cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada tim penyusun sehingga monograf ini dapat tersusun dan terselesaikan dengan baik. Monograf ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang mengambil judul mengenai „*GENERAL STRAIN THEORY DAN THEORY OF PLANNED BEHAVIOR DALAM PEMODELAN PERILAKU CYBERLOAFING*”. Besar harapan kami agar Monograf yang tersusun ini dapat memberikan kontribusi pada *body of knowledge* secara umum khususnya rumpun ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi penelitian mendatang yang relevan dengan yang disajikan dalam monograf ini. Tersusun dan terselesaikannya monograf ini tentunya tak dapat lepas dari pihak-pihak yang memberikan kontribusi. Untuk itu, pada kesempatan ini tim penyusun memberikan apresiasi yang luar biasa serta mengucapkan terima kasih.

Tentunya, apa yang telah tersusun dalam monograf ini tak lepas dari kekurangan. Meskipun demikian, kekurangan tersebut tidak mengurangi esensi dan kontribusi monograf dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi pelecut bagi tersusunnya monograf-monograf lainnya.

Semarang, Maret 2023

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

Judul	i
Halaman Judul	ii
Prakata	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN MODEL EMPIRIS	
2.1 Teori Perilaku Organisasi	5
2.2 <i>Cyberloafing</i> Behavior	10
2.3 <i>Work Stress</i>	11
2.4 <i>Role Stressor</i>	12
2.5 Pengembangan Hipotesis	15
2.5.1 Pengaruh <i>Role Stressor</i> terhadap <i>Cyberloafing</i> Behavior	16
2.5.2 Pengaruh <i>Role Stressor</i> terhadap <i>Work</i> <i>Stress</i>	19
2.5.3 Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Cyberloafing</i> Behavior	23
2.6 Pengembangan Model Empiris	24

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Populasi dan Sampel	26
3.2	Pengukuran Variabel	26
3.3	Pengumpulan Data	28
3.4	Teknik Analisis Data	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Penelitian	34
4.1.1	Analisis Konfirmatori	34
4.1.2	Analisis Deskriptif	44
4.1.3	Pengujian Asumsi SEM	52
4.1.4	Pengujian Kelayakan Model Penelitian .	55
4.1.5	Pengujian Hipotesis	56
4.2	Pembahasan	58
BAB V	PENUTUP	
5.1	Simpulan	62
5.2	Implikasi Manajerial	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kajian Penelitian Terdahulu pada Variabel <i>Role Stressor</i> dan <i>Cyberloafing Behavior</i>	17
Tabel 2.2	Kajian Penelitian Terdahulu pada Variabel <i>Role Stressor</i> dan <i>Work Stress</i>	21
Tabel 2.3	Kajian Penelitian Terdahulu pada Variabel <i>Work Stress</i> dan <i>Cyberloafing Behavior</i>	24
Tabel 3.1	Pengukuran Variabel	26
Tabel 3.2	Diagram Alur yang Dikonversi dalam Persamaan Model Pengukuran	30
Tabel 3.3	Indikator <i>Goodness- of Fit & Cut Off Value</i>	33
Tabel 4.1	Analisis <i>Standardized Regression Weight</i> untuk Indikator dari Dimensi <i>Role Conflict</i>	36
Tabel 4.2	Analisis <i>Standardized Regression Weight</i> untuk Indikator dari Dimensi <i>Role Ambiguity</i>	37
Tabel 4.3	Analisis <i>Standardized Regression Weight</i> untuk Indikator dari Dimensi <i>Role Overload</i>	38
Tabel 4.4	Analisis <i>Standardized Regression Weight</i> untuk Dimensi dari Variabel <i>Role Stressor</i>	40
Tabel 4.5	Analisis <i>Standardized Regression Weight</i> untuk Variabel Endogen	41
Tabel 4.6	Nilai <i>Chi Square</i> pada <i>Free</i> dan <i>Konstrain Model</i> Variabel Endogen	43
Tabel 4.7	<i>Reliability Construct</i> dan <i>Variance Extracted</i>	44
Tabel 4.8	Nilai Indeks Dimensi <i>Role Conflict</i>	46
Tabel 4.9	Nilai Indeks Dimensi <i>Role Ambiguity</i>	47
Tabel 4.10	Nilai Indeks Dimensi <i>Role Overload</i>	48
Tabel 4.11	Nilai Indeks Variabel <i>Role Stressor</i>	49
Tabel 4.12	Nilai Indeks Variabel <i>Work Stress</i>	49

Tabel 4.13	Nilai Indeks Variabel Cyberloafing Behavior	50
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Normalitas Data	52
Tabel 4.15	Nilai Mahalanobis Maksimal	53
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Kelayakan Model Penelitian	56
Tabel 4.17	Pengujian Hipotesis	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran <i>Theory of Planned Behavior</i>	9
Gambar 2.2	Model Empiris	25
Gambar 4.1	Analisis <i>Standardized Regression Weight</i> untuk Indikator dari Dimensi Role Conflict	35
Gambar 4.2	Analisis <i>Standardized Regression Weight</i> untuk Indikator dari Dimensi Role Ambiguity	36
Gambar 4.3	Analisis <i>Standardized Regression Weight</i> untuk Indikator dari Dimensi Role Overload	38
Gambar 4.4	Analisis <i>Standardized Regression Weight</i> untuk Dimensi dari Variabel Role Stressor	39
Gambar 4.5	Analisis <i>Standardized Regression Weight</i> untuk Variabel Endogen	41
Gambar 4.6	Pengujian Model Penelitian	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perilaku tidak beretika yang dilakukan karyawan meliputi membuang waktu perusahaan, menggunakan barang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi, pencurian properti perusahaan, melakukan penyebaran rumor (*whistle blow*), menukar sumber daya perusahaan secara ilegal untuk tujuan pribadi, dan menipu pelanggan (Luna-Arocas dan Tang, 2004 dalam Henle et al., 2010). Membuang waktu perusahaan berarti karyawan tidak mempergunakan waktu kerjanya yang telah dikompensasi oleh organisasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menggunakan barang milik perusahaan berarti karyawan menggunakan, misal: fasilitas internet, komputer, telepon, atau mobil untuk kepentingan pribadinya. Menggunakan kertas kantor, *fraud*, korupsi, hingga merugikan pelanggan perusahaan juga merupakan perilaku yang tidak beretika. Perilaku negatif yang dilakukan oleh para karyawan tersebut biasanya disebut juga sebagai perilaku menyimpang ditempat kerja (*workplace deviance behavior*). *Workplace deviance* didefinisikan sebagai suatu perilaku yang dilakukan dengan sadar (*voluntary behavior*) yang melanggar norma organisasi (*organizational norms*) dan mengancam keberlangsungan organisasi, anggota organisasi, maupun kedua-duanya (Robinson & Bennett, 1995).

Teknologi informasi yang berkembang, khususnya internet menurut Henle & Blacard (2008) telah merubah karyawan maupun organisasi dalam melakukan pekerjaannya seperti kemudahan dan kecepatan komunikasi serta aksesibilitas serta distribusi data dan informasi. Menurut Kay et al (2009), internet menjadi bagian yang

tidak dapat dipisahkan dari karyawan maupun organisasi. Saat ini, keberadaan internet menjadi sumber daya konstruktif bagi organisasi yang memungkinkan proses bisnis yang dilakukan di dalam perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien dari aspek biaya maupun siklus produk (Lim, 2002). Menurut (Lim, 2005), internet juga memberikan peluang bagi peningkatan maupun pengembangan produktivitas karyawan. Selain memberikan manfaat bagi perusahaan, kehadiran internet ternyata juga memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Menurut Sawitri (2012), karyawan dapat melakukan penghindaran dalam melakukan pekerjaan seperti melakukan akses internet saat jam kerja untuk kepentingan yang tidak memiliki relevansi dengan pekerjaan.

Salah satu perilaku menyimpang ditempat kerja (*workplace deviance behavior*) perilaku *cyberloafing* (*cyberloafing behavior*). Perilaku *cyberloafing* menurut Henle & Kedharnath (2012) merupakan penggunaan *internet* dengan sengaja selama jam kerja untuk tujuan pribadi, hal ini termasuk *browsing*, mengirim *e-mail* pribadi, bermain *game online*, atau media sosial. Kehadiran internet dan teknologi informasi yang berkembang pesat menjadikan *cyberloafing* sebagai fenomena perilaku keorganisasian baru seiring dengan terjadinya digitalisasi yang masuk ke semua sisi kehidupan termasuk di tempat kerja (Sijabat, 2021). Robbins dan Judge (2007) menyatakan, meskipun *internet* telah menciptakan sebuah mekanisme berharga untuk mempercepat komunikasi di dalam dan antar organisasi, serta untuk membantu para karyawan mengakses informasi dengan cepat, *internet* juga telah menciptakan sebuah sumber potensial untuk mengurangi produktivitas karyawan melalui *cyberloafing*.

Studi yang dilakukan oleh Lim (2002) dan Lim & Teo (2005) menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* ini dapat mengarah pada perilaku kontraproduktif. Seperti produktivitas menjadi menurun

(Griffiths, 2010; Weatherbee, 2010; Liberman, Seidman, McKenna, & Buffardi, 2011; Malhotra, 2013), peningkatan finansial perusahaan, perilaku ketidakdisiplinan, terancamnya keamanan informasi perusahaan (Lim, 2002; Lim & Teo, 2005; Ozler & Polat, 2012; Malhotra, 2013). Munculnya perilaku *cyberloafing* dapat dipicu dari faktor keorganisasian (Ozler & Polat, 2012; Al-Shuaibi, & Shamsudin, 2013; Malhotra, 2013). Factor keorganisasian menurut Malhotra (2013) dan Ozler & Polat (2012) focus pada variable karakteristik pekerjaan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah penelitian, studi ini difokuskan untuk menjawab permasalahan penelitian berikut ini:

1. Apakah role stressor dapat menjelaskan terjadinya perubahan pada work stress?
2. Apakah role stressor dapat menjelaskan terjadinya perubahan pada cyberloafing behavior?
3. Apakah work stress dapat menjelaskan terjadinya perubahan pada cyberloafing behavior?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini tujuan yang hendak dicapai dalam studi ini:

1. Menganalisis pengaruh role stressor dalam menjelaskan terjadinya perubahan pada work stress
2. Menganalisis pengaruh role stressor dalam menjelaskan terjadinya perubahan pada cyberloafing behavior
3. Menganalisis pengaruh work stress dalam menjelaskan terjadinya perubahan pada cyberloafing behavior

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan berangkat dari fenomena empiris mengenai perilaku cyberloafing yang dilakukan di tempat kerja yang berdampak bagi organisasi. Temuan lainnya menunjukkan adanya variabel yang belum konklusif dalam menjelaskan terjadinya perilaku cyberloafing. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi aspek teoritis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi body of knowledge yang menjelaskan perilaku cyberloafing di perusahaan yang tentunya juga berkontribusi untuk menjadi rujukan dilakukannya penelitian-penelitian mendatang yang relevan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi bagi pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan perilaku cyberloafing oleh karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN MODEL EMPIRIS

2.1 Teori Perilaku Organisasi

Hakikat kajian dari teori atau ilmu yang mempelajari perilaku di dalam organisasi (*organization behavior*) didasarkan pada ilmu mengenai perilaku tersebut yang merupakan dasar ilmu yang dipelajari di psikologi yang pengembangannya memusatkan perhatian pada tingkah laku yang dilakukan manusia di dalam organisasi (Handoko, 2000). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa teori mengenai perilaku manusia di dalam organisasi memiliki kerangka dasar yang ditopang oleh komponen utama yang meliputi perilaku individu dan organisasi resmi yang menjadi wadah terjadinya perilaku.

Dengan demikian, perilaku di dalam organisasi merupakan sebuah kajian yang melibatkan hal-hal yang dilakukan manusia pada organisasi atau pada kelompok. Hal-hal tersebut meliputi pertama, yaitu dampak yang ditimbulkan organisasi pada manusia dan kedua, yaitu dampak yang ditimbulkan oleh manusia itu sendiri pada organisasi. Definisi ini serupa dengan pernyataan Wexley dan Yuki (2005) bahwa perilaku organisasi melibatkan terjadinya interaksi dan relasi yang terjadi pada organisasi di satu sisi dan perilaku manusia di sisi yang lain. Keseluruhan komponen tersebut memuat tujuan yang secara praktis berupaya untuk memberikan arahan pada perilaku manusia untuk dapat melakukan upaya mencapai tujuan.

Perilaku-perilaku di dalam organisasi sebenarnya dibentuk dari perilaku yang dilakukan individu yang berada pada organisasi. Maka, kajian dari perilaku organisasi akan memasalahkan mengenai seputar perilaku yang dilakukan oleh individu. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pembahasan ilmu perilaku organisasi hanya

memfokuskan pada aspek-aspek yang ada di dalam organisasi (Winardi, 2003). Winardi (2003) juga menjelaskan bahwa dalam pembahasan perilaku organisasi melibatkan kepemimpinan, motivasi, stres dan atau konflik, masalah sistem imbalan, pembinaan karir, hubungan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas dan atau kinerja (performance), kepuasan, pembinaan dan pengembangan organisasi (*organizational development*), dan sebagainya.

Teori perilaku keorganisasian dalam studi ini menggunakan pendekatan *Theory of Planned Behavior* sebagai pisau analisisnya. *Theory of Planned Behavior* memberikan suatu kerangka pikir yang sangat berguna, yang berhubungan dengan perilaku sosial manusia yang kompleks (Ajzen, 1991). "*Theory of Planned Behavior is a theory designed to predict and explain human behavior in specific context*" (Ajzen, 1991). Yang artinya, *Theory of Planned Behavior* adalah sebuah teori yang didesain untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia pada konteks tertentu. *Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah tambahan/ perluasan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1975) dan Fishbein dan Ajzen (1980). TPB adalah suatu nosi dari intensi yang dimiliki oleh individu untuk melakukan perilaku tertentu yang menunjukkan kecenderungan bahwa mereka akan melakukan perilaku tersebut dimasa yang akan datang (Henle et al., 2010). Penelitian *meta-analysis* yang dilakukan oleh Armitage dan Corner (2001) memberikan dukungan bagi *efficacy* dari TPB sebagai prediktor dari intensi dan perilaku. Walaupun prediksi yang dilakukan lebih mengunggulkan *self reported* daripada observasi terhadap perilaku (*observed behavior*), TPB masih mampu menjelaskan sebesar 20% variansi pada calon ukuran (*prospective measures*) pada perilaku yang sesungguhnya (Armitage dan Corner, 2001).

Menurut Ajzen (1991), faktor utama dari TPB (seperti yang terdapat juga pada TRA) adalah intensi (*intention*) individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu, yang mana intensi diasumsikan untuk menangkap faktor-faktor motivasional yang mempengaruhi suatu perilaku sebagai indikasi dari bagaimana kerasnya individu tersebut berusaha dan seberapa besar upaya yang akan dia gunakan untuk melakukan perilaku tertentu. Aturan umumnya adalah semakin kuat intensi untuk bersinggungan dengan suatu perilaku maka akan semakin mungkin perilaku tersebut dilakukan. Namun intensi suatu perilaku dapat mengungkapkan suatu perilaku hanya jika perilaku yang dimaksudkan dibawah kendali sendiri/ pribadi (*volitional control*). *Volitional control* artinya seseorang dapat memutuskan sendiri apakah dia akan melakukan perilaku tersebut atau tidak. Walaupun pada kenyataannya beberapa perilaku dapat memenuhi persyaratan-persyaratan tersebut dengan baik, perilaku tersebut umumnya tergantung paling tidak pada beberapa faktor-faktor non-motivasional, seperti tersedianya kesempatan dan sumber daya yang dibutuhkan (contoh: waktu, uang, keterampilan, kemampuan bekerja sama). Secara kolektif faktor-faktor tersebut merepresentasikan kontrol individu sebenarnya atas perilaku. Selanjutnya bahwa seorang individu memiliki kesempatan dan sumber daya yang dibutuhkan dan bermaksud untuk melakukan perilaku tersebut, maka individu tersebut harus mampu melakukannya dengan sukses.

Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) merumuskan tiga faktor independen dari intensi. Yang pertama adalah sikap/ *attitude toward the behavior* yang mengarah pada tingkatan dimana seseorang memiliki evaluasi atau pengharapan yang menyenangkan maupun tidak terhadap perilaku tersebut. Prediktor kedua adalah sosial faktor yang disebut *subjective norm* yang menunjukkan tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan perilaku tersebut atau tidak. Lalu faktor yang ketiga adalah *perceived behavioral*

control yang menunjukkan kemudahan atau kesulitan yang dirasakan untuk melakukan perilaku tersebut dan diasumsikan untuk menggambarkan pengalaman masa lalu seperti halnya kesukaran dan halangan yang dapat diantisipasi. Henle et al., 2010 menjelaskan ketiga komponen TPB yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) sebagai berikut:

1. Sikap / Attitude

Sikap/*attitudes* merupakan komponen pertama dari TPB, yang didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan yang afektif dan evaluatif mengenai perilaku tertentu. *Attitudes* merupakan suatu fungsi dari *behavioral beliefs*, yang berasal dari kemungkinan dari beberapa hasil yang diperoleh dari perilaku (*belief strength*) dan evaluasi dari hasil tersebut (*outcome evaluation*). Behavioral beliefs adalah hasil dari kemungkinan yang dirasakan dari beberapa konsekuensi-konsekuensi yang muncul dari perilaku yang dimaksud dan sifat yang diinginkan dari konsekuensi tersebut. Jika perilaku tersebut dirasakan cenderung memberikan konsekuensi yang diharapkan, maka dianggap lebih baik daripada jika perilaku tersebut mendatangkan hasil yang tidak diinginkan.

2. Subjective Norms

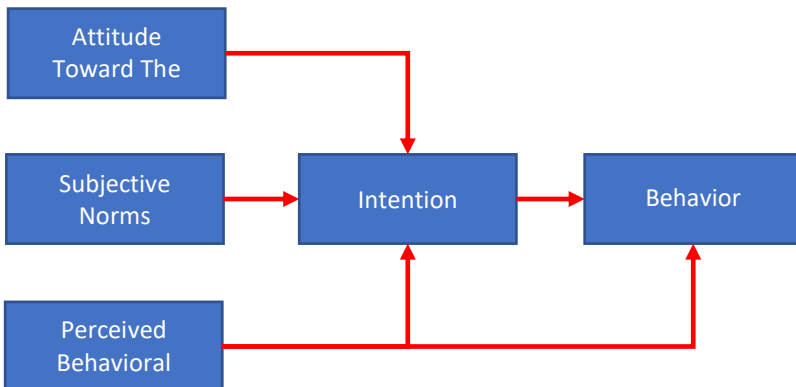
Subjective norms meliputi norma-norma sosial, keluarga, atau kelompok seperti halnya penjiwaan moral yang merepresentasikan tingkatan yang penting dan menghargai orang lain yang mempertimbangkan atau memperingatkan suatu perilaku tertentu (Ajzen, 1991). *Subjective norms* juga dapat diartikan sebagai tekanan sosial untuk melakukan atau menahan diri terhadap perilaku tertentu. Komponen ini merupakan fungsi dari *normative beliefs*, yang ditentukan oleh tingkatan dimana suatu perilaku diterima oleh orang lain

(*referents' behavioral expectation*) dan tingkatan dimana seseorang termotivasi untuk mengikuti opini-opini dari referensi tersebut (*motivation to comply*).

3. **Perceived Behavioral Control**

Perceived behavioral control mengarah pada keyakinan individu mengenai kemudahan atau kesulitan suatu perilaku dapat dilakukan. *Perceived behavioral control* ditentukan oleh *control beliefs*, yang dihasilkan dari tingkatan seorang individu merasakan adanya faktor-faktor yang dapat menghambat atau memfasilitasi terjadinya perilaku tersebut (*strength of control belief*) dan kekuatan dari faktor – faktor tersebut untuk membuatnya lebih mudah atau lebih sulit untuk melakukan perilaku tersebut (*power of control belief*). *Control beliefs* biasanya didasarkan pada pengalaman dan persepsi masa lalu mengenai peluang dan hambatan yang secara potensial mempengaruhi perilaku tersebut (Ajzen, 1991).

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran *Theory of Planned Behavior*



Sumber: Ajzen, 1991

2.2 *Cyberloafing Behavior*

Menurut Lim (2002), *cyberloafing* adalah perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan “status pegawainya” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Blanchard dan Henle (2007) berpendapat bahwa *cyberloafing* adalah penggunaan pribadi dari email dan internet di kantor. Sebagai contohnya adalah penggunaan akses internet ketika berada di kantor, karyawan dengan sengaja menjelaah dunia maya untuk kepentingan pribadi, seperti membaca berita, mengakses forum-forum pertemanan dan lainnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Anugrah & Margaretha, 2013). Kegiatan tersebut merupakan pemborosan waktu di tempat kerja, namun banyak sekali karyawan yang melakukan *cyberloafing* dengan berkedok melakukan pekerjaan utamanya (Blanchard & Henle 2008).

Askew (2014) menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan seperangkat perilaku di tempat kerja di mana seorang karyawan terlibat dalam kegiatan yang di mediasi secara elektronik melalui penggunaan internet yang dianggap tidak terkait dengan pekerjaannya. Contoh dari perilaku *cyberloafing* seperti menonton youtube, mengecek facebook, berselancar di web, bermain video games (Lim & Teo, 2005). Hal ini menjadikan *cyberloafing* sebagai masalah yang mendesak untuk organisasi karena dapat menjadi penyebab turunnya konsentrasi, gangguan komunikasi, adanya tindakan tidak disiplin, penghentian hubungan kerja, kerugian reputasi, serta masalah dalam keamanan system informasi, pensabotasean akses ke dokumen rahasia dan penyebaran virus komputer. Hal ini dapat membuat kerugian bagi pegawai dan organisasi (Harsono, Pantow & Marentek, 2016).

Blanchard dan Henle (2008) membagi *cyberloafing* ini secara berjenjang dilihat dari intensitas perilakunya, dikategorikan menjadi dua:

1. *Minor Cyberloafing*

Tipe pegawai yang terlibat dalam berbagai bentuk penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan misalnya mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial serta berbelanja online. Dengan demikian minor cyberloafing mirip dengan perilaku lain yang tidak sesuai dengan pekerjaan namun diberi toleransi. Meskipun demikian, tidak dapat dikatakan bahwa minor cyberloafing tidak memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi, seperti mengurangi produktivitas.

2. *Serious Cyberloafing*

Sedangkan tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi illegal seperti judi online, mengelola situs milik pribadi, membuka situs pornografi serta mendownload musik dan film secara illegal. Jenis cyberloafing ini memiliki dampak yang serius bagi organisasi.

2.3 **Work Stress**

Beehr dan Newman dalam Luthans (2009) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh gejala-gejala baik secara fisik, psikis maupun gejala yang tampak dan perilaku yang menyimpang dari fungsi normal. Tuntutan pekerjaan mungkin menjadi penyebab utama stres di tempat kerja dimana karyawan tidak tahu bagaimana mengelola diri dalam rangka memenuhi kebutuhan pekerjaan mereka. Adeoye dan Afolabi (2011) dalam Malik (2011) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki konsekuensi destruktif pada kedua belah pihak yaitu individu dan organisasi. Beehr dan Franz (dalam Retnaningtyas, 2005) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan

orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Pelfrene *et al* (2001) menyatakan bahwa reaksi ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan ditandai dengan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, kontrol rendah dan dukungan ditempat kerja rendah.

2.4 Role Stressor

Role Conflict

Wolfe and Snoek (1962) mendefinisikan konflik peran sebagai kemunculan yang simultan dari dua (atau lebih) serangkaian tekanan dimana kepatuhan terhadap satu tekanan akan membuatnya sulit atau bahkan tidak mungkin untuk memenuhi tekanan yang lain. Menurut Michael *et al* (2009), *role conflict* didefinisikan sebagai keterkaitan antara ekspektasi peran yang tidak sesuai. Konflik yang dimaksud tersebut berkaitan dengan perbedaan konseptual antara pekerja dan pengawas yang berbeda mengenai isi atau pentingnya tugas yang sedang dijalankan. *Role conflict* oleh Rizzo *et al* (1970) dianggap sebagai ketidaksesuaian tuntutan di tempat kerja termasuk konflik antara tuntutan pekerjaan dan nilai-nilai pribadi, permintaan dari atasan atau kelompok kerja yang berbeda-beda, dan kebijakan organisasi dan tugas/tanggung jawab pekerjaan.

Pfeffer (1982) dalam Kahn *et al* (1964) memberikan penjelasan bahwa terjadinya konflik peran disebabkan karena karyawan menghadapi ketidakcocokan harapan seperti kepatuhan pada satu ekspektasi akan membuatnya sulit atau tidak mungkin untuk secara efektif memenuhi ekspektasi yang lain. Selanjutnya Pfeffer (1982) dalam Kahn *et al* (1964) juga menyebutkan bahwa konflik peran dapat muncul ketika ekspektasi yang berhubungan dengan pelaksanaan suatu peran bertentangan dengan moral individu, kepercayaan-kepercayaan etis, atau konsep diri sendiri.

Role Ambiguity

Menurut Rizzo *et al* (1970), *role ambiguity* dimaknai sebagai suatu kondisi ketidakjelasan/ketidakpastian terkait tugas-tugas pekerjaan dan pengharapan, kurangnya panduan perilaku kerja yang pantas, dan ketidakjelasan luaran perilaku. Kahn *et al* (1964) sebagaimana dinyatakan dalam Pfeffer (1982) mendefinisikan ambiguitas peran sebagai kurangnya kejelasan berkaitan dengan ekspektasi pekerjaan, metode yang digunakan untuk memenuhi ekspektasi yang telah diketahui, dan/atau konsekuensi-konsekuensi dari kinerja peran tertentu. Dengan demikian individu akan merasakan tekanan ketika ia menghadapi ketidakpastian bagaimana ia harus berperilaku sebagai bagian dari tuntutan perannya.

Senatra (1980) menyatakan bahwa ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak cukup informasi untuk kinerja yang efektif dari peran tertentu. Wiryathi, Rasmini dan Wirakusuma (2014) juga menyatakan bahwa munculnya *role ambiguity* disebabkan karena karyawan tidak mendapatkan informasi yang jelas akan apa yang harus ia kerjakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan. Di dalam Teori peran yang disampaikan oleh Kahn *et al* dalam Rizzo *et al* (1970) dinyatakan bahwa *role ambiguity* (kurangnya informasi yang dibutuhkan untuk suatu posisi dalam perusahaan) akan menyebabkan munculnya *coping behavior* (perilaku untuk mengatasi) karena peran pada posisi yang sedang dijabat, yang mungkin mengambil bentuk usaha untuk menyelesaikan masalah untuk mencegah sumber-sumber stres atau untuk mekanisme pertahanan yang mengubah situasi yang sesungguhnya (Rizzo *et al*, 1970).

Berdasarkan teori peran tersebut, ambiguitas seharusnya meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi tidak puas dengan perannya, selanjutnya dia akan mengalami kekhawatiran, mengubah kenyataan, dan bekerja kurang efektif (Rizzo *et al*, 1970). Menurut King dan King (1990), ketidakjelasan informasi mengenai perilaku

peran yang ada atas suatu posisi dalam organisasi berasal dari individu maupun lingkungan. Dua jenis *role ambiguity* menurut Kahn *et al* dalam King (1990) yaitu *task ambiguity* dan *socioemotional ambiguity*. *Task ambiguity* merupakan hasil dari kurangnya informasi mengenai definisi yang tepat mengenai pekerjaan, tujuan/target pekerjaan, dan makna resmi untuk pelaksanaannya. Pengelompokan *role ambiguity* yaitu:

- a. Ambiguitas terkait hal-hal yang dibutuhkan (ketidakjelasan mengenai lingkup tanggungjawab seseorang)
- b. Ambiguitas mengenai cara pemenuhan tanggungjawab (ketidakjelasan mengenai perilaku peran yang dibutuhkan untuk memenuhi tanggungjawab seseorang)
- c. Ambiguitas terkait role senders (ketidakjelasan mengenai pemilik pengharapan atas perilaku peran yang harus dipenuhi).

Bentuk *role ambiguity* yang kedua berhubungan dengan aspek socioemotional atas kinerja peran seseorang, yaitu ambiguitas terkait dengan konsekuensi perilaku peran (ketidakjelasan pengaruh dari tindakan seseorang terhadap kesejahteraan dirinya, serangkaian peran, atau organisasi secara keseluruhan).

Role Overload

Role overload adalah suatu keadaan dimana karyawan harus mengerjakan lebih banyak daripada yang selayaknya dalam kurun waktu tertentu (Caplan dalam Henle dan Blanchard, 2008). Kahn *et al* (1964) sebagaimana dinyatakan dalam Pfeffer (1982) mendefinisikan kelebihan beban kerja (*role overload*) sebagai suatu keadaan ketika tuntutan peran tidak saling bertentangan namun tuntutan perannya sangat luas dan menghabiskan waktu yang banyak sehingga individu tidak dapat mencapai apa yang diharapkan dari perannya tersebut. *Role overload* dinyatakan oleh Schick *et al* (1990) terjadi ketika auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai

dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki. Beehr *et al* (1976) mendefinisikan *role overload* sebagai kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu tertentu yang tersedia.

Role overload, terjadi ketika seseorang mendapatkan tugas yang banyak namun dengan kemampuan dan waktu yang terbatas (Wiryathi, Rasmini dan Wirakusuma, 2014). *Role overload* juga dapat muncul akibat tidak adanya perencanaan atas pembagian tugas yang akan dijalankan oleh para karyawan, khususnya akuntan publik (Sari & Suryanawa, 2016). *Role overload* dikatakan sebagai kondisi dimana seseorang dihadapkan dengan begitu banyak pekerjaan di waktu yang ketat (Sahabuddin, 2016).

2.5 Pengembangan Hipotesis

Teori Peran (*Role Theory*) menurut Merton dalam Raho (2007) mengatakan bahwa peranan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran (*role set*). Dengan demikian perangkat peran adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status social khusus. Seseorang harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya. Beberapa bagian dari teori peran antara lain 1) Peran nyata (*Ascribed Role*); 2) Peran yang dianjurkan (*Prescribed Role*); 3) Konflik peran (*Role Conflict*); 4) Kesenjangan Peran (*Role Distance*); 5) Kegagalan Peran (*Role Failure*); 6) Model peran (*Role Model*); 7) Rangkaian atau lingkup peran (*Role Set*); 8) Ketegangan peran (*Role Strain*).

Zoharah binti omar (2014), Rose *et al* (2002) dalam Houkes *et al* (2003), dan Karimi *et al* (2014) mengemukakan bahwa efek dari beban tugas yang berlebih, konflik dan ambiguitas dalam menjalankan tugas akan menimbulkan stres kerja. Wu *et al* (2007),

dalam penelitiannya mengemukakan bahwa faktor-faktor seperti jam kerja yang panjang, rendahnya tingkat pengakuan dan penghargaan, keadilan organisasi yang rendah dan manajemen yang buruk berhubungan dengan stres kerja.

2.5.1 Pengaruh Role Stressor terhadap Cyberloafing Behavior

Role conflict dapat terjadi ketika pegawai mengalami adanya ketidaksesuaian pada harapan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang memiliki kaitan dengan peran yang dilakukan pegawai di dalam perusahaan (Bauer, 2002). Menurut Ivanicevich & Donnelly (2007), *role conflict* yang dialami oleh pegawai dapat memicu perilaku negative, yaitu *cyberloafing behavior*. Seorang karyawan yang mengalami *role conflict* maka dia lama-lama akan mengalami stress. Ketika seorang karyawan mengalami stress di tempat kerja, dia akan berusaha mencari cara untuk keluar atau mengatasi stress yang dirasakannya tersebut. Hasil penelitian Henle dan Blanchard (2008) menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Salah satu cara yang dilakukan karyawan yang mengalami *role conflict* antara lain dengan melakukan *cyberloafing*.

Role ambiguity berkaitan dengan adanya ketidakpastian yang dialami pegawai ketika harus menentukan tindakan apa yang semestinya dilajalakan ketika melakukan suatu pekerjaan (Atika dkk, 2016). *Role ambiguity* akan memicu munculnya perasaan tidak aman bahkan tidak menentu maupun perasaan tidak mengerti tentang apa yang diharapkan darinya. Perasaan-perasaan tersebut akhirnya menyebabkan pegawai tidak tahu harus mengerjakan apa sehingga akhirnya melakukan *cyberloafing*. Karyawan yang mengalami *role ambiguity* akan bingung mengenai tugas-tugasnya serta tujuan

atau target dari pekerjaannya. Karyawan tersebut akan tetap menyelesaikan pekerjaannya namun disertai stres akibat ketidakjelasan-ketidakjelasan tersebut. Henle dan Blanchard (2008) membuktikan bahwa *role ambiguity* berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Untuk terhindar dari stress kerja, karyawan yang mengalami *role ambiguity* akan melakukan *cyberloafing*.

Role overload berkaitan dengan tuntutan yang diminta oleh perusahaan dalam menjalankan suatu pekerjaan pada suatu periode waktu tertentu (Bauer, 2002). Ketika pegawai mengalami *role overload* maka beban kerjanya berlebih. Ketika itu terjadi, pegawai tidak punya cukup waktu untuk bersantai-santai di luar jam istirahat sehingga kesempatan untuk melakukan *cyberloafing* kecil. Menurut Lim (2002), 37% *cyberloafing behavior* yang terjadi di tempat kerja disebabkan oleh *role overload* yang tinggi. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan Henle dan Blanchard (2008) yaitu *role overload* berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu pada Variabel *Role Stressor* dan *Cyberloafing Behavior*

Pengaruh antar Variabel	Sumber Penelitian	Temuan
Role Conflict → Cyberloafing Behavior	Varghese, Levena & Larissa K Barber (2017), Runing, Hunik Sri & Malik Cahyadin (2012), Carito, Widagdo, & Dimiyati	Role conflict berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing

		(2022)		
		Sawitri, Hunik Sri Runing (2012), Lonteng, Ekaristis., Paulus Kindangen & Ferdinand Tumewu (2019)	Role berpengaruh tidak terhadap cyberloafing	conflict positif signifikan perilaku
Role Ambiguity → Cyberloafing Behavior		Erika, Tri Santi (2018), Runing, Hunik Sri & Malik Cahyadin (2012), Lonteng, Ekaristis., Paulus Kindangen & Ferdinand Tumewu (2019)	Role berpengaruh positif signifikan	ambiguity terhadap perilaku cyberloafing
		Varghese, Lebena & Larissa K Barber (2017)	Role berpengaruh tidak terhadap cyberloafing	ambiguity negative signifikan perilaku
		Sawitri, Hunik Sri Runing (2012), Carito, Widagdo, & Dimiyati (2022)	Role berpengaruh tidak terhadap cyberloafing	ambiguity positif signifikan perilaku
Role Overload → Cyberloafing Behavior		Ahmad, Parawansa, Jusni (2019)	Role berpengaruh positif signifikan	overload terhadap perilaku cyberloafing
		Nydia & Pareke (2019)	Role berpengaruh negative signifikan	overload terhadap perilaku cyberloafing
		Varghese, Lebena & Larissa K Barber	Role berpengaruh positif	overload

(2017), Sawitri, Hunik Sri Runing (2012), Runing, Hunik Sri & Malik Cahyadin (2012), Khoirunnisa & Merdiana (2019)	tidak terhadap cyberloafing	signifikan perilaku
--	-----------------------------	---------------------

Sumber: Disarikan dari Penelitian Sebelumnya, 2022

Berdasarkan penjelasan bagaimana *role stressor* dalam menjelaskan *cyberloafing behavior* serta diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan maka dikembangkan hipotesis berikut:

H1: Role stressor berpengaruh positif terhadap cyberloafing behavior

2.5.2 Pengaruh *Role Stressor* terhadap *Work Stress*

Role conflict merupakan ketidaksesuaian tuntutan di tempat kerja termasuk konflik antara tuntutan pekerjaan dan nilai-nilai pribadi, permintaan dari atasan atau kelompok kerja yang berbeda-beda, dan kebijakan organisasi dan tugas/tanggung jawab pekerjaan. Teori peran menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan dari seseorang tidak konsisten (yang merupakan salah satu bentuk konflik peran), karyawan akan mengalami stres, menjadi tidak puas, dan bekerja kurang efektif daripada bila pengharapan yang dikenakan padanya tidak bertentangan (Rizzo et al, 1970). Oleh karena itu, *role conflict* dapat dilihat sebagai akibat dari benturan dua prinsip dan menyebabkan turunnya kepuasan individu dan efektivitas organisasi (Rizzo et al, 1970).

Role ambiguity merupakan suatu kondisi ketidakjelasan/ketidaktastian terkait tugas-tugas pekerjaan dan pengharapan, kurangnya panduan perilaku kerja yang

pantas, dan ketidakjelasan luaran perilaku. Karyawan yang mengalami *role ambiguity* akan mengalami kebingungan mengenai tugas-tugasnya serta tujuan/target dari pekerjaannya. Akibatnya, karyawan tersebut dapat berada dalam kondisi work stress. Kajian empiris pada variable *role ambiguity* dan *work stress* juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Satrini, Riana & Subudi (2017), Karimi, Omar, Alipour & Karimi (2014), Yongkang, Weixi, Yalin, Yipeng & Liu (2014), Santhi, Melda Piartrini & Saroyini (2020), dan Ahmad, Zahid, Wahid & Ali (2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif signifikan terhadap *work stress*. Artinya, peningkatan work stress yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh meningkatnya *role ambiguity* yang terjadi di tempat kerja.

Role overload adalah suatu keadaan dimana karyawan harus mengerjakan lebih banyak daripada yang selayaknya dalam kurun waktu tertentu (Caplan dalam Henle dan Blanchard, 2008). Ketika karyawan mengalami *role overload* maka beban kerjanya berlebih. Beban kerja berlebih yang dialami oleh karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut mengalami *work stress*. Penelitian yang dilakukan oleh Karimi, Omar, Alipour & Karimi (2014), Yongkang, Weixi, Yalin, Yipeng & Liu (2014), dan Sutanto & Wiyono (2017) telah melakukan kajian empiris pada variable *role overload* dan *work stress*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role overload* berpengaruh positif signifikan terhadap *work stress*. Artinya, *role overload* yang terus menerus meningkat akan menyebabkan karyawan mengalami *work stress*.

Tabel 2.2**Kajian Penelitian Terdahulu pada Variabel Role Stressor dan Work Stress**

Pengaruh antar Variabel	Sumber Penelitian	Temuan
Role Conflict → Work Stress	Karimi, Roohangiz., Zoharah Binti Omar, Farhad Alipour & Zinab Karimi (2014), Sutanto, Eddy Madiono & Ferdianto Kurniawan Wiyono (2016), Lissa'dijah & Fitri Lukiaستی (2021), Anindita, Rina & Tofan (2020), Ahmad, Junaid., Sawira Zahid, Fatima Fazli Wahid & Sabir Ali (2021), Tidd, Simon T & Raymond A Friedman (2002), Soelton, Mochamad., Putri Ayu Lestari, Harefaan Arief & Ratyuhono Linggarnusantara Putra (2019), Soltani, Iraj., Sara Hajatpour, Jalal Khorram & Mohammad Hosein Nejati (2013), Ranihusna, Desti., Nury Ariani Wulansari & Dikha Karuma Asiari (2019), Yongkang, Zhou., Zeng Weixi, Hu Yalin, Xi Yipeng & Tan Liu (2014)	Role conflict berpengaruh positif signifikan terhadap work stress

Role Ambiguity → Work Stress	Karimi, Roohangiz., Zoharah Binti Omar, Farhad Alipour & Zinab Karimi (2014), Ahmad, Junaid., Sawira Zahid, Fatima Fazli Wahid & Sabir Ali (2021), Khattak, Muhammad Arif., Quarat-Ul-Ain & Nadeem Iqbal (2011), Yongkang, Zhou., Zeng Weixi, Hu Yalin, Xi Yipeng & Tan Liu (2014)	Role ambiguity berpengaruh positif signifikan terhadap work stress
Role Overload → Work Stress	Karimi, Roohangiz., Zoharah Binti Omar, Farhad Alipour & Zinab Karimi (2014), Sutanto, Eddy Madiono & Ferdianto Kurniawan Wiyono (2016), Soelton, Mochamad., Putri Ayu Lestari, Harefaan Arief & Ratyuhono Linggarnusantara Putra (2019), Yongkang, Zhou., Zeng Weixi, Hu Yalin, Xi Yipeng & Tan Liu (2014)	Role overload berpengaruh positif signifikan terhadap work stress

Sumber: Disarikan dari Penelitian Terdahulu, 2022

Berdasarkan penjelasan bagaimana *role stressor* dalam menjelaskan *work stress* serta diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan maka dikembangkan hipotesis berikut:

H2: Role stressor berpengaruh positif terhadap work stress

2.5.3 Pengaruh *Work Stress* terhadap *Cyberloafing Behavior*

Terdapat banyak faktor yang menjadi pemicu munculnya *cyberloafing* salah satunya adalah stres kerja. Stres merupakan hal yang sering muncul dan berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja adalah keadaan tidak nyaman secara psikologis yang dihasilkan atas penilaian subjektif individu mengenai tuntutan yang dirasakan dari tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk berhasil memenuhi tuntutan tersebut (De Bruin, 2006). Menurut Lazarus dan Folkman (dalam De Bruin, 2006), ketika banyak karyawan mengalami stres saat bekerja, mereka cenderung mencari beragam cara untuk mengatasi atau mengurangi stres ditempat kerja, hal itu disebut dengan coping. *Cyberloafing* ini merupakan salah satu varian perilaku *coping* stres karyawan ditempat kerja (Henle & Blanchard, 2008). Perilaku tersebut merupakan salah satu pelarian karyawan dari stres kerja untuk mengurangi emosi negatif karyawan seperti depresi, keresahan, susah konsentrasi, dan lainlain. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Oravec (2002) menjelaskan bahwa karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* untuk menurunkan beban stres kerja mereka. Walaupun *cyberloafing* digunakan oleh karyawan untuk mengurangi stres kerja mereka, tetap saja hal itu tidak dibenarkan. Perusahaan membayar mahal karyawan untuk meningkatkan produktivitas yang didapat. Karyawan yang melakukan *cyberloafing* bisa dikatakan pergi dari tugas yang seharusnya mereka kerjakan.

Sulistyan & Ermawati (2020), Sijabat, Raully (2021), Moffan & Handoyo (2020) telah melakukan studi empiris pada variable *work stress* dan *cyberloafing behavior*. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa *work stress* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing behavior*.

Artinya, peningkatan work stress yang dialami oleh karyawan akan menyebabkan karyawan melakukan *cyberloafing behavior*.

Tabel 2.3
Kajian Penelitian Terdahulu pada Variabel Work Stress dan Cyberloafing Behavior

Pengaruh antar Variabel	Sumber Penelitian	Temuan
Work Stress → Cyberloafing Behavior	Koay, Kian Yeik., Patrick Chin-Hooi Soh & Kok Wai Chew (2017), Elrehail, Hamzah et al (2021), Sijabat, Raully (2021) Sulistyan, Riza Bahtiar & Emmy Ermawati (2020)	Work stress berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing Work stress berpengaruh negative signifikan terhadap cyberloafing behavior

Sumber: Disarikan dari Penelitian Terdahulu, 2022

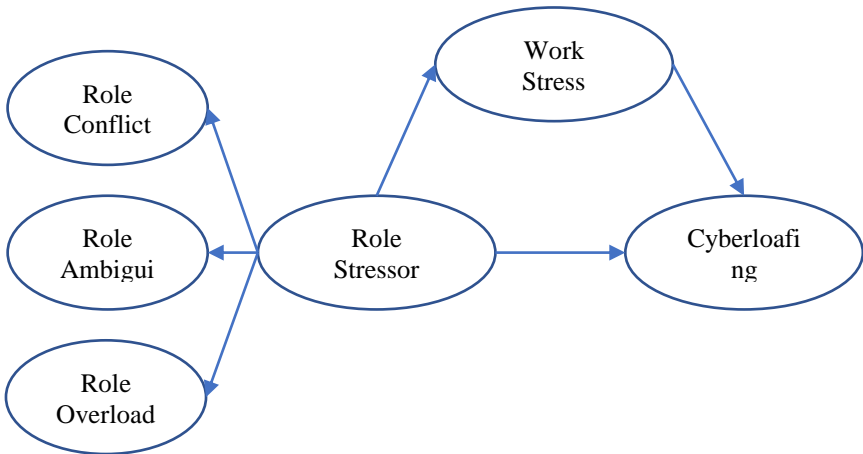
Berdasarkan penjelasan bagaimana *role overload* dapat memengaruhi perubahan pada *work stress* serta diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan maka dikembangkan hipotesis berikut:

H3: Work stress berpengaruh positif terhadap cyberloafing behavior

2.6 Pengembangan Model Empiris

Berikut ini pengaruh antar variabel yang disajikan secara visual yang merupakan model empiris yang dikembangkan dan akan diuji dalam studi ini:

Gambar 2.2
Model Empiris



Sumber: Dikembangkan untuk Penelitian ini, 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada berbagai industry yang perusahaannya berada di Kota Semarang.

3.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan mengadopsi indicator dari penelitian terdahulu yang telah melakukan studi empiris terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Pengukuran Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber	
Role	Role			
Stressor	Conflict	X1	Perintah atasan untuk melakukan dua hal yang berbeda dan sulit untuk dilakukan keduanya	Bowling et al., (2017); Rovithis et al., (2017)
		X2	Hal-hal yang harus dilakukan di tempat kerja tidak bertentangan dengan peran dalam pekerjaan	
		X3	Cenderung melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh semua pihak	
		X4	Kekurangan sumber daya dan materi untuk melakukan pekerjaan	

	Role	X5	Tanggung jawab yang samar	Eatough et al	
	Ambiguity	X6	Sasaran kerja tidak jelas	(2011), Ozbag	
		X7	Ketidakjelasan harapan pimpinan / rekan kerja	et al (2014)	
		X8	Ketidakjelasan haran organisasi		
		X9	Ketidakpastian unjuk kerja		
		X10	Ketidakjelasan umpan balik		
		Role Overload	X11	Jumlah pekerjaan yang berlebih	Sutherland & Cooper (2010),
			X12	Jam kerja yang panjang	Gharib et al
			X13	Kompetensi yang dibutuhkan berlebih	(2016)
			X14	Tanggung jawab berlebih	
		Work Stress	X15	Kondisi psikologis memburuk	Syahronica, Hakam &
	X16		Kondisi fisik memburuk	Ruhana (2015)	
	X17		Perilaku atau Tindakan tidak kondusif		
	Cyberloafing Behavior		Menerima atau memeriksa atau mengirim	Lim and Chen	
		X18	email pribadi (Receiving or checking or sending personal emails)	(2012), Sijabat (2021)	
		X19	Mengakses situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan (Accessing websites that are not related to work: news, sports, entertainment / entertainment)		
		X20	Mengirim pesan pribadi (Sending Private messages)		

	Mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan (Downloading non-work related information)
X21	
X22	Belanja online (Online shopping)
	Mencari lowongan pekerjaan (Searching for job vacancies)
X23	
X24	Bermain game online (Playing online games)

Sumber: Disarikan dari Penelitian Sebelumnya, 2022

3.3 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dari indikator pengukuran variabel. Pernyataan tersebut menggunakan jawaban tertutup dengan alternative jawaban yang disediakan pada skala 1-10.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian dilakukan melalui teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) yang menggunakan pendekatan second order analysis.

Beberapa langkah yang perlu diperhatikan ketika membuat modeling (Hair et al., 1995) :

1. Melakukan pengembangan teori berdasarkan modeling

Modeling SEM berdasarkan pada hubungan kausalitas mengasumsikan bahwa perubahan pada satu variabel menyebabkan perubahan pada variabel lainnya.

2. Membangun hubungan kausalitas dalam kerangka alur

Membangun kerangka hubungan antar variabel pada sebuah diagram alur untuk mengilustrasikan hubungan kausalitas antara konstruk. Hubungan antara konstruk pada diagram alur diwakili oleh anak panah, hubungan kausal langsung diwakili oleh anak panah lurus, sedangkan anak panah melengkung menunjukkan korelasi antar konstruk.

Hubungan antara konstruk pada diagram alur dibedakan atas dua bagian (Hair et al., 1995), yaitu:

a. Konstruk eksogen, merupakan konstruk yang tidak bisa diprediksi oleh variabel lain dalam sebuah model yang dikembangkan, dikenal juga dengan nama variabel independen.

- Konstruk eksogen adalah *role stressor* yang dipostulasikan memiliki pengaruh positif terhadap *work stress* dan *cyberloafing behavior*

b. Konstruk endogen, merupakan konstruk dalam model yang dikembangkan dan bisa diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk.

- Konstruk endogen pertama adalah *work stress* yang dijelaskan oleh *cyberloafing behavior*.

- Konstruk endogen kedua adalah *cyberloafing behavior* yang dijelaskan oleh *work stress* dan *role stressor*

3. Menurunkan diagram alur dalam persamaan struktural dan model pengukuran.

Persamaan model pengukuran berguna untuk menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan hubungan antar konstruk pada model yang dikembangkan.

Tabel 3.2
Diagram Alur yang Dikonversi dalam Persamaan Model
Pengukuran

Konstruk Eksogen	Konstruk Endogen
<p>Role Stressor</p> <p>Role Conflict</p> $X_1 = \lambda_1 \xi_1 + \varepsilon_1$ $X_2 = \lambda_2 \xi_2 + \varepsilon_2$ $X_3 = \lambda_3 \xi_3 + \varepsilon_3$ $X_4 = \lambda_4 \xi_4 + \varepsilon_4$ <p>Role Ambiguity</p> $X_5 = \lambda_5 \xi_5 + \varepsilon_5$ $X_6 = \lambda_6 \xi_6 + \varepsilon_6$ $X_7 = \lambda_7 \xi_7 + \varepsilon_7$ $X_8 = \lambda_8 \xi_8 + \varepsilon_8$ $X_9 = \lambda_9 \xi_9 + \varepsilon_9$ $X_{10} = \lambda_{10} \xi_{10} + \varepsilon_{10}$ <p>Role Overload</p> $X_{11} = \lambda_{11} \xi_{11} + \varepsilon_{11}$ $X_{12} = \lambda_{12} \xi_{12} + \varepsilon_{12}$ $X_{13} = \lambda_{13} \xi_{13} + \varepsilon_{13}$ $X_{14} = \lambda_{14} \xi_{14} + \varepsilon_{14}$	<p>Work Stress</p> $X_{15} = \lambda_{10} \xi_{10} + \varepsilon_{10}$ $X_{16} = \lambda_{11} \xi_{11} + \varepsilon_{11}$ $X_{17} = \lambda_{12} \xi_{12} + \varepsilon_{12}$ <p>Cyberloafing Behavior</p> $X_{18} = \lambda_{13} \xi_{13} + \varepsilon_{13}$ $X_{19} = \lambda_{14} \xi_{14} + \varepsilon_{14}$ $X_{20} = \lambda_{15} \xi_{15} + \varepsilon_{15}$ $X_{21} = \lambda_{16} \xi_{16} + \varepsilon_{16}$ $X_{22} = \lambda_{17} \xi_{17} + \varepsilon_{17}$ $X_{23} = \lambda_{17} \xi_{17} + \varepsilon_{17}$ $X_{24} = \lambda_{17} \xi_{17} + \varepsilon_{17}$

Sedangkan penggambaran hubungan kausalitas antar konstruk dalam model yang dibangun peneliti melalui persamaan struktural berguna mengikuti pedoman berikut :

$$\text{Variabel endogen} = \text{variabel eksogen} + \text{variabel endogen} + \text{error}$$

$$\eta_1 = \lambda_{1.1} \text{ Role Stressor} + \lambda_{1.2} \text{ Role Ambiguity} + \lambda_{1.3} \text{ Role Overload} + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \lambda_{2.1} \text{ Role Stressor} + \lambda_{2.2} \text{ Work Stress} + \zeta_2$$

Keterangan :

$$\eta_1 = \text{Work Stress}$$

$$\eta_2 = \text{Cyberloafing Behavior}$$

$$\lambda_{1.1}, \lambda_{2.1} = \text{Koefisien (Hubungan antar Variabel)}$$

$$\zeta_1, \zeta_2 = \text{error}$$

4. Pemilihan matriks input dan estimasi model
Dalam rangka memenuhi asumsi metodologi (interval nilai pada matriks korelasi 0 s.d +/- 1) sebaiknya pengujian teori memakai matriks varians/kovarians agar standard error yang dihasilkan lebih akurat.
Teknik *maximum likelihood estimation* pada Program AMOS berguna dalam melakukan estimasi model dengan, sampel 100-200 untuk dasar estimasi *sampling error*.
5. Melakukan analisa munculnya masalah identifikasi.
Hal ini dapat terjadi saat modelling yang dikembangkan tidak mampu menghasilkan estimasi yang diharapkan, AMOS 22 akan mengeluarkan notifikasi penyebab kejadian ini. Cara mengatasinya dengan melakukan eliminasi beberapa *estimated coefficient* dengan cara memperbanyak model *constrain* yang sedang dikembangkan.
6. Mengevaluasi kriteria *Goodness-of-fit*
Evaluasi dilakukan pada kesesuaian model dengan beberapa kriteria *Goodness-of-fit* (Chi-square statistic, Probability, Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Comparative Fit Index (CFI), Tucker Lewis Index (TLI) dan Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA).

3.4.1 Asumsi-asumsi SEM

Asumsi yang berlaku dalam modeling SEM yaitu ; ukuran sampel, normalitas dan linearitas, outliers serta multikolinearitas dan singularitas. Untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas dalam sebuah model dilakukan uji multikolinearitas, dimana hal ini bisa dideteksi dari determinan matriks kovarians. Masalah pada multikolinearitas dan singularitas terjadi saat nilai yang ditunjukkan sangat kecil (*extremelly small*).

- a. Ukuran sampel, ukuran sampel minimum adalah 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan lima observasi untuk setiap estimated parameter.
- b. Normalitas dan Linieritas, normalitas dapat diuji dengan melihat histogram data atau dengan metode-metode statistik. Uji normalitas dilakukan baik untuk data tunggal maupun multivariate. Sedangkan uji linieritas dapat dilakukan dengan mengamati scatter plots dari data yaitu dengan memilih pasangan data dan dilihat pola penyebarannya untuk menduga ada tidaknya linieritas.
- c. *Outliers*, merupakan observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariate maupun multivariate yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya.
- d. Multicollinearity dan singularity, multikolinieritas dapat dideteksi dari determinan matriks kovarians. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil (*extremely small*) memberi indikasi adanya problem multikolinieritas atau singularitas. Perlakuan data yang dapat diambil adalah mengeluarkan variable yang menyebabkan singularitas tersebut.
- e. Residual, menjadi dasar perlu atau tidaknya suatu model dilakukan modifikasi. Modifikasi perlu dipertimbangkan bila jumlah residual lebih dari 5% dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model. Bila ditemukan nilai residual $> 2,58$, maka cara modifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi (Hair, Tabanick & Fidel 2005).

3.4.2 Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Untuk dapat mengetahui modelling dapat diterima atau ditolak dilakukan uji kesesuaian dan uji statistik, dimana pada uji tersebut berlaku indeks kesesuaian dan *cut-off* ujinnya.

Tabel 3.3
Indikator Goodness- of Fit & Cut Off Value

Goodness of Fit Index	Cut off Value
Chi Square	\leq Chi Square Table
Significant Probability	\geq 0.05
CMIN/DF	\leq 2.00
GFI	\geq 0.90
AGFI	\geq 0.90
TLI	\geq 0.95
CFI	\geq 0.95
RMSEA	\leq 0.08

3.4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan kriteria berikut ini:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel eksogen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel endogen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori merupakan tahap pengukuran terhadap indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Hasil analisis faktor konfirmatori dari masing-masing variabel dilakukan dengan menganalisis nilai *standardized regression weight*, analisis diskriminan serta nilai *variance extracted* dan *reliability construct*. Berikut ini uraian analisis konfirmatori yang dilakukan dalam penelitian ini.

Analisis *Standardized Regression Weight*

Analisis *Standardized Regression Weight* dilakukan dengan menganalisis nilai *Regression Weight* dan nilai probabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila nilai *Regression Weight* $> 0,6$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ artinya indikator mampu merefleksikan variable laten yang diukur sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur atas variable tersebut
- b. Bila nilai *Regression Weight* $< 0,6$ dan nilai probabilitas $> 0,05$ artinya indikator tidak dapat merefleksikan variable laten yang diukur sehingga tidak dapat digunakan sebagai alat ukur atas variable tersebut dan harus dikeluarkan dari item pengukuran

Analisis *standardized regression weight* pertama dilakukan pada variabel role stressor. Variabel role stressor tersusun dari tiga dimensi, yaitu role conflict, role ambiguity dan role overload. Masing-masing dimensi tersebut disusun dari indikator-indikator yang diadopsi dan dikembangkan dari penelitian sebelumnya yang sejenis.

Oleh karena karakteristik yang melekat tersebut, analisis *standardized regression weight* pada variabel role stressor dilakukan dengan pendekatan second order yang terdiri dari dua tahap, yaitu: tahap pertama adalah analisis *standardized regression weigh* untuk indicator dan tahap kedua adalah analisis *standardized regression weigh* untuk dimensi.

Gambar 4.1
Analisis *Standardized Regression Weight* untuk Indikator dari Dimensi Role Conflict



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Dimensi role conflict diukur dengan menggunakan empat indicator yang diadopsi dari studi Bowling et al., (2017); Rovithis et al., (2017) berikut hasil nilai *standardized regression weight* untuk masing-masing indicator.

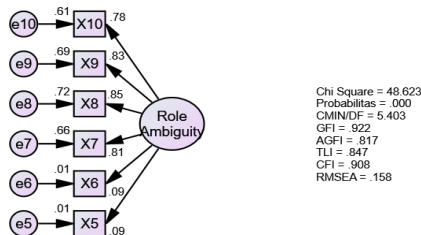
Tabel 4.1
Analisis *Standardized Regression Weight* untuk Indikator dari
Dimensi Role Conflict

		Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
X1	<--- Role_Conflict	.926	1.000			
X2	<--- Role_Conflict	.924	1.006	.049	20.684	***
X3	<--- Role_Conflict	.882	1.010	.055	18.517	***
X4	<--- Role_Conflict	.791	.777	.053	14.623	***

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil analisis konfirmatori pada tiap-tiap indikator penyusun dimensi role conflict diperoleh nilai *standardized regression weight* yang > 0,6 dengan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, indikator X1 (Perintah atasan untuk melakukan dua hal yang berbeda dan sulit untuk dilakukan keduanya), X2 (Hal-hal yang harus dilakukan di tempat kerja tidak bertentangan dengan peran dalam pekerjaan), X3 (Cenderung melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh semua pihak), dan X4 (Kekurangan sumber daya dan materi untuk melakukan pekerjaan) merupakan alat ukur yang tepat untuk menghasilkan pengukuran pada dimensi role conflict.

Gambar 4.2
Analisis *Standardized Regression Weight* untuk Indikator dari
Dimensi Role Ambiguity



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Dimensi role ambiguity diukur dengan menggunakan enam indicator yang diadopsi dari studi Eatough et al (2011), Ozbag et al (2014) berikut hasil nilai standardized regression weight untuk masing-masing indicator.

Tabel 4.2
Analisis *Standardized Regression Weight* untuk Indikator dari
Dimensi Role Ambiguity

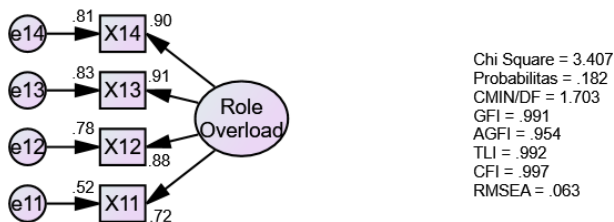
			Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
X5	<---	Role_Ambiguity	.092	1.000			
X6	<---	Role_Ambiguity	.093	.950	1.124	.845	.398
X7	<---	Role_Ambiguity	.814	8.042	6.998	1.149	.251
X8	<---	Role_Ambiguity	.846	8.479	7.365	1.151	.250
X9	<---	Role_Ambiguity	.832	7.958	6.930	1.148	.251
X10	<---	Role_Ambiguity	.783	7.086	6.187	1.145	.252

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil analisis konfirmatori pada tiap-tiap indicator penyusun dimensi role ambiguity pada indicator X5 (Tanggung jawab yang samar) dan X6 (Sasaran kerja tidak jelas) diperoleh nilai standardized regression weight yang $< 0,6$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ sedangkan pada keempat indicator lainnya, yaitu X7 (Ketidakjelasan harapan pimpinan / rekan kerja), X8 (Ketidakjelasan haran organisasi), X9 (Ketidakpastian unjuk kerja) dan X10 (Ketidakjelasan umpan balik) dihasilkan nilai standardized regression weight $> 0,6$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa indicator X5 dan X6 tidak dapat merefleksikan dimensi role ambiguity sehingga dikeluarkan sebagai indicator maka pengukuran role

ambiguity dilakukan dengan empat indicator, yaitu X7, X8, X9 dan X10.

Gambar 4.3
Analisis Standardized Regression Weight untuk Indikator dari Dimensi Role Overload



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Dimensi role overload diukur dengan menggunakan empat indikator yang diadopsi dari studi Sutherland & Cooper (2010), Gharib et al (2016) berikut hasil nilai standardized regression weight untuk masing-masing indikator.

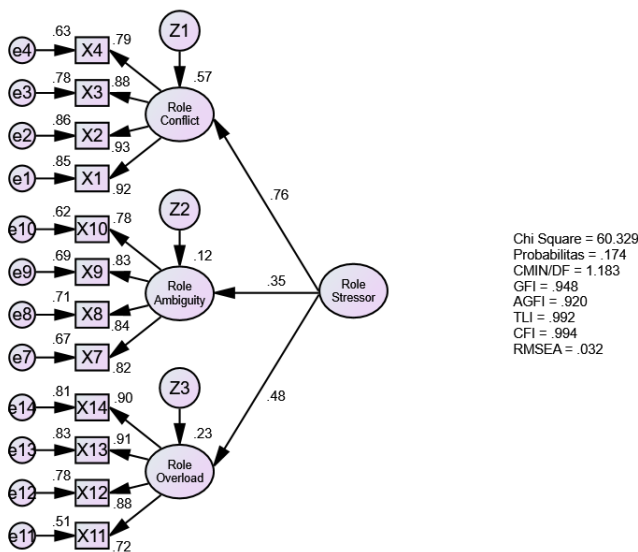
Tabel 4.3
Analisis Standardized Regression Weight untuk Indikator dari Dimensi Role Overload

		Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
X11	<--- Role_Overload	.718	1.000			
X12	<--- Role_Overload	.884	1.178	.102	11.523	***
X13	<--- Role_Overload	.910	1.280	.109	11.791	***
X14	<--- Role_Overload	.899	1.271	.110	11.565	***

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil analisis konfirmatori pada tiap-tiap indikator penyusun dimensi role overload diperoleh nilai standardized regression weight yang > 0,6 dengan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, indikator X11 (Jumlah pekerjaan yang berlebih), X12 (Jam kerja yang Panjang), X13 (Kompetensi yang dibutuhkan berlebih), dan X14 (Tanggung jawab berlebih) merupakan alat ukur yang tepat untuk menghasilkan pengukuran pada dimensi role overload.

Gambar 4.4
Analisis Standardized Regression Weight untuk Dimensi dari
Variabel Role Stressor



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Variabel role stressor diukur dengan menggunakan tiga dimensi yang terdiri dari variabel role conflict, role ambiguity, dan role overload berikut hasil nilai standardized regression weight untuk masing-masing dimensi.

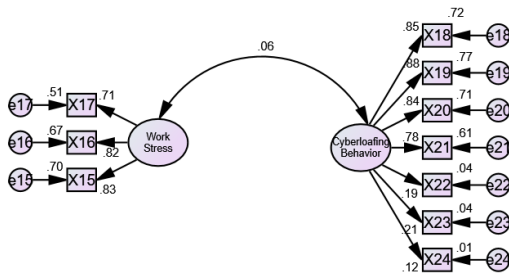
Tabel 4.4
Analisis Standardized Regression Weight untuk Dimensi dari
Variabel Role Stressor

			Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
Role_Ambiguity	<---	Role_Stressor	.346	.749	.275	2.726	.006
Role_Conflict	<---	Role_Stressor	.758	1.763	.870	2.027	.043
Role_Overload	<---	Role_Stressor	.480	1.335	.490	2.726	.006

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil analisis konfirmatori pada tiap-tiap dimensi penyusun variabel role stressor diperoleh nilai standardized regression weight yang > 0,6 dengan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, dimensi role conflict, role ambiguity dan role overload merupakan dimensi yang tepat untuk merefleksikan variabel role stressor.

Gambar 4.5
Analisis Standardized Regression Weight untuk Variabel Endogen



Chi Square = 197.129
 Probabilitas = .000
 CMIN/DF = 5.798
 GFI = .810
 AGFI = .693
 TLI = .738
 CFI = .802
 RMSEA = .165

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Variabel endogen dalam penelitian ini mencakup dua variable, yaitu work stress dan cyberloafing behavior yang pengukurannya dilakukan dengan indicator yang diadopsi dan dikembangkan dari studi sebelumnya.

Tabel 4.5
Analisis *Standardized Regression Weight* untuk Variabel Endogen

		Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
X15	<--- Work_Stress	.834	1.000			
X16	<--- Work_Stress	.817	.987	.101	9.729	***
X17	<--- Work_Stress	.712	.935	.103	9.108	***
X18	<--- Cyberloafing_Behavior	.851	1.014	.073	13.811	***
X19	<--- Cyberloafing_Behavior	.879	1.056	.074	14.213	***
X20	<--- Cyberloafing_Behavior	.845	1.000			
X21	<--- Cyberloafing_Behavior	.778	.890	.074	11.964	***
X22	<--- Cyberloafing_Behavior	.189	.234	.097	2.413	.016
X23	<--- Cyberloafing_Behavior	.209	.264	.099	2.670	.008
X24	<--- Cyberloafing_Behavior	.117	.140	.095	1.479	.139

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil analisis konfirmatori pada tiap-tiap indikator penyusun variabel work stress diperoleh nilai *standardized regression weight* yang > 0,6 dengan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, tiga indicator, yaitu X15 (Kondisi psikologis memburuk), X16 (Kondisi fisik memburuk), dan X17 (Perilaku atau Tindakan tidak kondusif) merupakan indikator yang tepat untuk merefleksikan variabel work stress.

Hasil analisis konfirmatori pada tiap-tiap indicator penyusun variabel cyberloafing behavior pada indicator X22 (Belanja online (Online shopping)), X23 (Mencari lowongan pekerjaan (Searching for

job vacancies)), dan X24 (Bermain game online (Playing online games)) diperoleh nilai standardized regression weight yang $< 0,6$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ sedangkan pada keempat indicator lainnya, yaitu X18 (Menerima atau memeriksa atau mengirim email pribadi (Receiving or checking or sending personal emails)), X19 (Mengakses situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan (Accessing websites that are not related to work: news, sports, entertainment / entertainment)), X20 (Mengirim pesan pribadi (Sending Private messages)), dan X21 (Mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan (Downloading non-work related information)) dihasilkan nilai standardized regression weight $> 0,6$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa indicator X22, X23, dan X24 tidak dapat merefleksikan variabel cyberloafing behavior sehingga dikeluarkan sebagai indicator maka pengukuran variabel cyberloafing behavior dilakukan dengan empat indicator, yaitu X18, X19, X20, dan X21.

Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda tidak memiliki korelasi yang tinggi. Validitas diskriminan terpenuhi bila dua instrument yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Pengukuran validitas diskriminan dalam studi ini dilakukan dengan menganalisis nilai Chi Square hitung yang dihasilkan dari selisih nilai Chi Square free model dengan konstrain model terhadap nilai kritis dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila nilai Chi Square hitung (selisih nilai Chi Square free model dengan konstrain model) $>$ nilai Chi Square kritis artinya free model diterima dan konstrain model ditolak yang menunjukkan konstruk tidak berkorelasi secara sempurna

- b. Bila nilai Chi Square hitung (selisih nilai Chi Square free model dengan konstrain model) < nilai Chi Square kritis artinya free model ditolak dan konstrain model diterima yang menunjukkan konstruk berkorelasi secara sempurna

Berikut hasil analisis diskriminan yang dilakukan pada variabel eksogen dan endogen yang diteliti dalam studi ini.

Tabel 4.6
Nilai Chi Square pada Free dan Konstrain Model Variabel Endogen

Free Model			Constrain Model			Chi Square
Chi Square	df	Probabilitas	Chi Square	df	Probabilitas	Hitung
11,628	13	0,558	17,121	14	0,250	5,493

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Nilai Chi Square hitung (selisih nilai Chi Square free model dengan konstrain model) pada analisis diskriminan variabel endogen adalah sebesar 5,493 dengan nilai Chi Square kritis pada $df = 1$ (df konstrain model – df free model) adalah 3,841. Oleh karena nilai Chi Square hitung (5,493) > Chi Square kritis (3,841) maka dapat disimpulkan bahwa konstrain model ditolak dan free model variabel eksogen diterima. Artinya, dua instrument yang berbeda, yaitu work stress dan cyberloafing behavior masing-masing mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

Reliability Construct dan Variance Extracted

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relative sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dan dimensi/indicator pembentuk variable laten yang dapat diterima

adalah sebesar 0,70. Sedangkan pengukuran *Variance Extract* menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk/variable laten yang dikembangkan. Nilai *Variance Extract* yang dapat diterima adalah minimal 0,50. Hasil perhitungan *Reliability Construct* dan *Variance Extracted* dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Reliability Construct dan Variance Extracted

Variabel	Reliabilitas	Variance
Role conflict	0,934	0,779
Role ambiguity	0,891	0,672
Role overload	0,916	0,733
Work stress	0,832	0,624
Cyberloafing behavior	0,905	0,705

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan dalam Tabel di atas diketahui bahwa seluruh variabel laten dapat memenuhi kriteria *Reliability Construct* dan *Variance Extract*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang diamati dapat mencerminkan faktor yang dianalisis dan secara bersama-sama mampu mencerminkan adanya sebuah unidimensionalitas.

4.1.2 Analisis Deskriptif

Untuk melakukan analisis deskriptif digunakan nilai indeks. Nilai indeks ini berguna untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Untuk dapat menghitung nilai indeks, digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1x1)+(\%F2x2)+(\%F3x3)+(\%F4x4)+(\%F5x5)+(\%F6x6)+(\%F7x7)+(\%F8x8)+(\%F9x9)+(\%F10x10)) / 10$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

Dan seterusnya F10 untuk yang menjawab 10

Dengan menggunakan kriteria *three box method* maka sebagai dasar interpretasi nilai indeks adalah sebagai berikut:

10,00 – 40,00 = rendah

> 40,00 – 70,00 = sedang

> 70,00 – 100,00 = tinggi

Dengan menggunakan pedoman tersebut, maka angka indeks untuk masing-masing variabel penelitian dapat dihitung sebagai berikut:

Deskripsi Variabel Role Stressor

Variabel role stressor diukur dengan menggunakan tiga dimensi. Berikut ini hasil analisis nilai indeks pada masing-masing dimensi dan indikator.

Tabel 4.8
Nilai Indeks Dimensi Role Conflict

Indikator	Persentase Responden yang Menjawab Dimensi Role Conflict										Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
X1 (Perintah atasan untuk melakukan dua hal yang berbeda dan sulit untuk dilakukan keduanya)	3.9	10.7	13.5	15.2	15.7	10.1	19.1	5.6	5.1	1.1	50.1
X2 (Hal-hal yang harus dilakukan di tempat kerja tidak bertentangan dengan peran dalam pekerjaan)	4.5	11.8	16.9	10.1	16.3	15.7	12.9	6.2	3.9	1.7	48.7
X3 (Cenderung melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh semua pihak)	7.3	10.7	15.2	10.1	15.2	19.1	8.4	7.3	3.9	2.8	48.6
X4 (Kekurangan sumber daya dan materi untuk melakukan pekerjaan)	2.8	6.2	14.6	16.9	20.2	11.2	16.9	6.7	3.9	0.6	50.8
Rerata											49.5

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari keempat indikator yang diukur untuk dimensi role conflict diketahui bahwa indikator X3 (Cenderung melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh semua pihak) dipersepsikan oleh responden paling rendah dengan indeks sebesar 48,6. Sedangkan indikator yang dipersepsikan paling tinggi oleh responden adalah X4 (Kekurangan sumber daya dan materi untuk melakukan pekerjaan) dengan indeks sebesar 50,8.

Tabel 4.9
Nilai Indeks Dimensi Role Ambiguity

Indikator	Persentase Responden yang Menjawab Dimensi Role Ambiguity										Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
X7 (Ketidakjelasan harapan pimpinan / rekan kerja)	19.1	6.7	10.7	20.8	18.0	6.2	9.0	5.1	4.5	0.0	41.9
X8 (Ketidakjelasan harapan organisasi)	18.5	7.3	10.7	18.5	17.4	7.9	7.9	8.4	3.4	0.0	42.7
X9 (Ketidakpastian unjuk kerja)	14.6	10.7	16.3	16.3	18.0	7.3	7.9	4.5	4.5	0.0	41.6
X10 (Ketidakjelasan umpan balik)	14.0	11.2	14.6	18.0	15.7	11.2	8.4	5.6	1.1	0.0	41.1
Rerata											41.8

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari keempat indikator yang diukur untuk dimensi role ambiguity diketahui bahwa indikator X10 (Ketidakjelasan umpan balik) dipersepsikan oleh responden paling rendah dengan indeks sebesar 41,1. Sedangkan indikator yang dipersepsikan paling tinggi oleh responden adalah X8 (Ketidakjelasan haran organisasi) dengan indeks sebesar 42,7.

Tabel 4.10
Nilai Indeks Dimensi Role Overload

Indikator	Persentase Responden yang Menjawab Dimensi Role Overload										Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
X11 (Jumlah pekerjaan yang berlebihan)	3.9	11.8	13.5	13.5	9.6	12.4	11.8	13.5	3.4	6.7	53.3
X12 (Jam kerja yang Panjang)	2.2	7.3	11.2	10.7	16.9	9.6	12.4	16.9	5.6	7.3	58.1
X13 (Kompetensi yang dibutuhkan berlebihan)	3.9	7.9	12.9	9.0	11.8	12.4	11.8	15.2	7.9	7.3	57.6
X14 (Tanggung jawab berlebihan)	2.8	8.4	11.8	7.9	13.5	11.2	11.8	15.7	7.3	9.6	59.1
Rerata											57.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari keempat indikator yang diukur untuk dimensi role overload diketahui bahwa indikator X11 (Jumlah pekerjaan yang berlebihan) dipersepsikan oleh responden paling rendah dengan indeks sebesar 53,3. Sedangkan indikator yang dipersepsikan paling tinggi oleh responden adalah X14 (Tanggung jawab berlebihan) dengan indeks sebesar 59,1.

Tabel 4.11
Nilai Indeks Variabel Role Stressor

Indikator	Indeks
Role conflict	49,5
Role ambiguity	41,8
Role overload	57,0
Rerata	49,43

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari ketigas dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel role stressor diketahui bahwa dimensi role conflict dengan indeks 49,5 dipersepsikan paling rendah oleh responden sedangkan dimensi yang dipersepsikan paling tinggi oleh responden adalah role overload dengan indeks sebesar 57,0

Deskripsi Variabel Work Stress

Variabel work stress diukur dengan menggunakan tiga indikator. Berikut ini hasil analisis nilai indeks pada indikator-indikator variabel work stress.

Tabel 4.12
Nilai Indeks Variabel Work Stress

Indikator	Persentase Responden yang Menjawab Work Stress										Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
X15 (Kondisi psikologis memburuk)	1.1	3.4	9.6	12.4	13.5	14.0	17.4	12.4	12.4	3.9	60.9
X16 (Kondisi fisik memburuk)	0.0	3.4	7.3	14.0	11.2	12.9	12.4	16.9	17.4	4.5	64.2

X17 (Perilaku atau Tindakan tidak kondusif)	2.2	5.1	8.4	13.5	14.6	11.2	11.2	14.0	14.0	5.6	60.4
Rerata											61.8

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Perhitungan analisis deskriptif untuk variabel work stress dihasilkan nilai indeks sebesar 61,8 yang berada pada rentang > > 40,00 – 70,00. Artinya, work stress dipersepsikan sedang oleh responden. Dari ketiga indikator yang digunakan dalam pengukuran, dapat diketahui bahwa indikator X17 (Perilaku atau Tindakan tidak kondusif) menjadi indikator yang dipersepsikan paling rendah oleh responden dengan indeks sebesar 60,4 sedangkan indikator X16 (Kondisi fisik memburuk) menjadi indikator yang dipersepsikan paling tinggi oleh responden dengan indeks sebesar 64,2.

Deskripsi Variabel Cyberloafing Behavior

Variabel cyberloafing behavior diukur dengan menggunakan empat indikator. Berikut ini hasil analisis nilai indeks pada indikator-indikator variabel cyberloafing behavior.

Tabel 4.13
Nilai Indeks Variabel Cyberloafing Behavior

Indikator	Persentase Responden yang Menjawab Cyberloafing Behavior										Indeks
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
X18 (Menerima atau memeriksa atau mengirim email pribadi)	2.2	12.9	15.2	13.5	15.2	10.1	14.0	6.2	5.6	5.1	51.3

(Receiving or checking or sending personal emails)) X19 (Mengakses situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan (Accessing websites that are not related to work: news, sports, entertainment / entertainment))	2.8	10.1	15.7	12.4	15.7	11.8	13.5	7.3	3.4	7.3	52.6
X20 (Mengirim pesan pribadi (Sending Private messages))	4.5	10.1	13.5	14.0	18.0	12.4	10.7	5.6	6.7	4.5	51.1
X21 (Mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan (Downloading non-work related information))	2.8	5.6	11.8	13.5	16.9	18.5	11.8	5.1	7.9	6.2	55.5
Rerata											52.6

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Perhitungan analisis deskriptif untuk variabel work stress dihasilkan nilai indeks sebesar 61,8 yang berada pada rentang > > 40,00 – 70,00. Artinya, work stress dipersepsikan sedang oleh responden. Dari ketiga indicator yang digunakan dalam pengukuran, dapat diketahui bahwa indicator X17 (Perilaku atau Tindakan tidak kondusif) menjadi indicator yang dipersepsikan paling rendah oleh responden dengan indeks sebesar 60,4 sedangkan indicator X16 (Kondisi fisik memburuk) menjadi indicator yang dipersepsikan paling tinggi oleh responden dengan indeks sebesar 64,2.

4.1.3 Pengujian Asumsi SEM

Evaluasi Normalitas Data

Estimasi dengan Maximum Likelihood menghendaki variable observed harus memenuhi asumsi normalitas multivariate. Analisa normalitas dilakukan dengan mengamati nilai CR untuk multivariate dengan rentang ± 2.58 pada tingkat signifikansi 1% (Ghozali, 2004).

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X21	1.000	10.000	.189	1.029	-.596	-1.624
X20	1.000	10.000	.292	1.589	-.677	-1.843
X19	1.000	10.000	.305	1.662	-.743	-2.024
X18	1.000	10.000	.326	1.774	-.813	-2.214
X17	1.000	10.000	-.140	-.760	-.977	-2.660
X16	2.000	10.000	-.225	-1.224	-1.065	-2.900
X15	1.000	10.000	-.148	-.809	-.835	-2.274
X14	1.000	10.000	-.099	-.542	-1.047	-2.851
X13	1.000	10.000	-.084	-.458	-1.045	-2.845
X12	1.000	10.000	-.027	-.145	-.954	-2.598
X11	1.000	10.000	.145	.791	-1.013	-2.758
X10	1.000	9.000	.203	1.105	-.811	-2.207

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X9	1.000	9.000	.385	2.100	-.597	-1.625
X8	1.000	9.000	.204	1.113	-.870	-2.369
X7	1.000	9.000	.271	1.474	-.709	-1.931
X4	1.000	10.000	.100	.543	-.641	-1.745
X3	1.000	10.000	.182	.992	-.695	-1.893
X2	1.000	10.000	.174	.948	-.755	-2.057
X1	1.000	10.000	.097	.526	-.836	-2.277
Multivariate					2.904	.686

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai CR untuk multivariate adalah 0,686 yang berada di bawah 2,58, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat bukti bahwa distribusi data variable observed tidak normal.

Evaluasi Outliers

Outliers adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda dengan data lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk variable tunggal maupun kombinasi (Hair, et al, 1995, p.57). Uji Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) digunakan untuk melihat ada tidaknya *outliers* secara *multivariate*. Evaluasi atas *outliers multivariate* dijelaskan di bawah ini.

Tabel 4.15
Nilai Mahalanobis Maksimal

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
91	41.314	.002	.323
115	35.962	.011	.567
143	34.388	.017	.566
135	32.146	.030	.786
140	31.968	.032	.663

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Untuk menghitung *Mahalanobis Distance* berdasarkan nilai Chi-Square pada derajat bebas 19 (jumlah indikator) pada tingkat $p < 0,001$ adalah $\chi^2 (19 ; 0,001) = 43,820$ (berdasarkan tabel distribusi χ^2). Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang disajikan dalam table di atas, dapat diketahui bahwa jarak Mahalanobis maksimal adalah 41,314 yang lebih kecil dari χ^2 tabel (43,820) yang berarti bahwa tidak terdapat *multivariate outliers* sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah outliers pada data penelitian.

Evaluasi *Multicollinearity* dan *Singularity*

Pengujian data selanjutnya adalah untuk melihat apakah terdapat multikolinieritas dalam sebuah kombinasi variabel eksogen. Indikasi adanya multikolinieritas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang benar-benar kecil atau mendekati nol. Dari hasil pengolahan data, nilai determinan matriks kovarians sample adalah:

Determinant of sample covariance matrix = 61800246.727

Dari hasil pengolahan data tersebut dapat diketahui nilai *determinant of sample covariance matrix* berada jauh dari nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas.

Evaluasi Nilai Residual

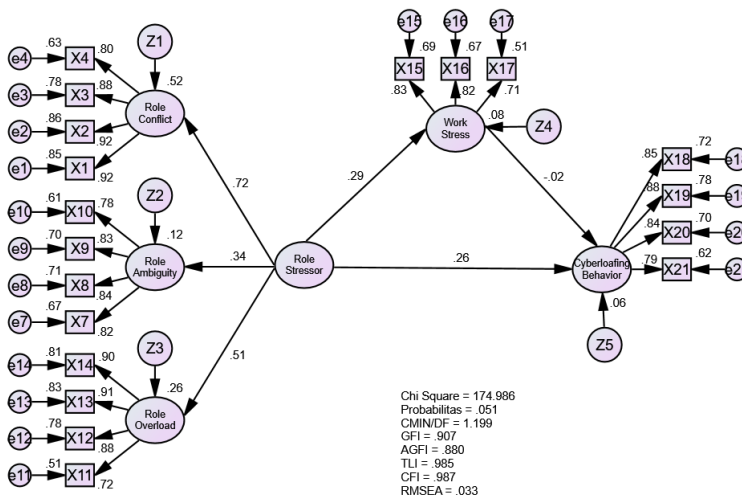
Setelah melakukan estimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual haruslah bersifat simetrik. Jika suatu model memiliki nilai kovarians residual yang tinggi ($> 2,58$) maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan dengan catatan ada landasan teoritisnya. Dari hasil analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan dua nilai *standardized residual kovarians* yang lebih dari 2.58. Meskipun

demikian, jumlahnya tidak lebih dari 5% jumlah standardized residual kovarians yang dihasilkan dari analisis model penelitian sehingga dapat disimpulkan bahwa syarat residual terpenuhi.

4.1.4 Pengujian Kelayakan Model Penelitian

Setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari dimensi-dimensi/indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis* maka analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equal Modeling* (SEM) secara full model. Adapun hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM dijelaskan di bawah ini.

Gambar 4.6
Pengujian Model Penelitian



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Adapun hasil pengujian kelayakan pada model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini, disajikan dalam Tabel berikut ini.

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Kelayakan Model Penelitian

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df = 146)	< 175,197	174,986	Baik
Probability	≥ 0,05	0,051	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,199	Baik
GFI	≥ 0,90	0,907	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,880	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,985	Baik
CFI	≥ 0,95	0,987	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,033	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pengujian model penelitian yang dikembangkan dalam studi ini dengan menggunakan data empiris menghasilkan nilai *Chi-Square* hitung sebesar 174,986 dengan nilai probabilitas sebesar 0,051. Nilai Chi Square table untuk penelitian ini pada df sebesar 146 adalah 175,197. Oleh karena nilai *Chi-Square* hitung (174,986) lebih kecil dari nilai kritis/tabelnya (175,197) maka dapat disimpulkan bahwa model empiris mengenai cyberloafing behavior yang dikembangkan dalam studi ini tidak berbeda dengan populasi yang diestimasi atau dengan kata lain, model dianggap baik (diterima).

4.1.5 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan penilaian terhadap asumsi-asumsi yang ada pada SEM, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab terdahulu. Pengujian keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *Critical Ratio* (CR) dan probabilitas dari suatu hubungan kausalitas.

Tabel 4.17
Pengujian Hipotesis

			Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
Work_Stress	<---	Role_Stressor	.286	.557	.257	2.164	.030
Cyberloafing_Behavior	<---	Work_Stress	-.017	-.019	.103	-.180	.857
Cyberloafing_Behavior	<---	Role_Stressor	.256	.547	.251	2.175	.030

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pengujian Pengaruh Role Stressor terhadap Work Stress

Studi ini melakukan pengujian empiris pada variable role stressor dan work stress. Pengujian menghasilkan nilai CR sebesar 2,164 dengan nilai probabilitas sebesar 0,030. Oleh karena nilai CR = 2,164 lebih besar dari nilai kritis = 1,980 (pada $\alpha = 5\%$) dengan nilai signifikansi ($0,030 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang dikembangkan dalam studi ini dapat diterima dan dibuktikan secara statistic. Artinya, role stressor secara nyata terbukti berpengaruh positif terhadap terjadinya perubahan pada work stress.

Pengujian Pengaruh Role Stressor terhadap Cyberloafing Behavior

Studi ini melakukan pengujian empiris pada variable role stressor dan cyberloafing behavior. Pengujian menghasilkan nilai CR sebesar 2,175 dengan nilai probabilitas sebesar 0,030. Oleh karena nilai CR = 2,175 lebih besar dari nilai kritis = 1,980 (pada $\alpha = 5\%$) dengan nilai signifikansi ($0,030 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang dikembangkan dalam studi ini dapat diterima dan dibuktikan secara statistic. Artinya, role stressor secara nyata terbukti berpengaruh positif terhadap terjadinya perubahan pada cyberloafing behavior.

Pengujian Pengaruh Work Stress terhadap Cyberloafing Behavior

Studi ini melakukan pengujian empiris pada variable work stress dan cyberloafing behavior. Pengujian menghasilkan nilai CR sebesar -0,180 dengan nilai probabilitas sebesar 0,857. Oleh karena nilai CR = -0,180 lebih kecil dari nilai kritis = 1,980 (pada $\alpha = 5\%$) dengan nilai signifikansi (0,857) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang dikembangkan dalam studi ini tidak dapat diterima dan tidak dapat dibuktikan secara statistic. Artinya, work stress secara nyata tidak terbukti berpengaruh terhadap terjadinya perubahan pada cyberloafing behavior.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Role Stressor terhadap Work Stress

Role stressor yang diteliti dalam penelitian ini meliputi tiga sumber stressor, yaitu role conflict, role ambiguity dan role overload. Role conflict berkaitan dengan ketidaksesuaian pada harapan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang memiliki kaitan dengan peran yang dilakukan pegawai di dalam perusahaan. Role ambiguity berkaitan dengan adanya ketidakpastian yang dialami pegawai ketika harus menentukan tindakan apa yang semestinya dilajalakan ketika melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan role overload berkaitan dengan tuntutan yang diminta oleh perusahaan dalam menjalankan suatu pekerjaan pada suatu periode waktu tertentu. Hasil analisis deskriptif pada role conflict, role ambiguity dan role overload menunjukkan bahwa role conflict, role ambiguity dan role overload yang dialami oleh responden di tempat kerja dipersepsikan sedang oleh responden. Kondisi tersebut yang berlangsung secara terus menerus akan menyebabkan terjadinya akumulasi stressor yang kemudian memicu terjadinya work stress pada karyawan. Fenomena tersebut

telah dibuktikan secara empiris dari penelitian ini. Pengujian ada atau tidaknya pengaruh role stressor terhadap work stress dengan menggunakan data empiris telah dilakukan dalam studi ini. Hasil dari pengujian tersebut adalah bahwa stressor secara nyata terbukti berpengaruh positif terhadap terjadinya perubahan pada work stress. Artinya, jika seorang karyawan mengalami peningkatan role stressor maka akan menyebabkan meningkatnya work stress yang dialami oleh karyawan tersebut.

Hasil studi ini semakin memperkuat hasil-hasil studi sebelumnya mengenai pengaruh role stressor terhadap work stress. Seperti studi yang dilakukan oleh Karimi, Roohangiz., Zoharah Binti Omar, Farhad Alipour & Zinab Karimi (2014), Sutanto, Eddy Madiono & Ferdianto Kurniawan Wiyono (2016), Lissa'dijah & Fitri Lukiaستی (2021), Anindita, Rina & Tofan (2020), Ahmad, Junaid., Sawira Zahid, Fatima Fazli Wahid & Sabir Ali (2021), Tidd, Simon T & Raymond A Friedman (2002), Soelton, Mochamad., Putri Ayu Lestari, Harefaan Arief & Ratyuhono Linggarnusantara Putra (2019), Soltani, Iraj., Sara Hajatpour, Jalal Khorram & Mohammad Hosein Nejati (2013), Ranihusna, Desti., Nury Ariani Wulansari & Dikha Karuma Asiari (2019), Yongkang, Zhou., Zeng Weixi, Hu Yalin, Xi Yipeng & Tan Liu (2014) juga menunjukkan bahwa role conflict berpengaruh **positif signifikan** terhadap work stress. Pada penelitian Karimi, Roohangiz., Zoharah Binti Omar, Farhad Alipour & Zinab Karimi (2014), Ahmad, Junaid., Sawira Zahid, Fatima Fazli Wahid & Sabir Ali (2021), Khattak, Muhammad Arif., Quarat-Ul-Ain & Nadeem Iqbal (2011), Yongkang, Zhou., Zeng Weixi, Hu Yalin, Xi Yipeng & Tan Liu (2014) juga menghasilkan temuan yang sama bahwa role ambiguity berpengaruh **positif signifikan** terhadap work stress. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan

oleh Karimi, Roohangiz., Zoharah Binti Omar, Farhad Alipour & Zinab Karimi (2014), Sutanto, Eddy Madiono & Ferdianto Kurniawan Wiyono (2016), Soelton, Mochamad., Putri Ayu Lestari, Harefaan Arief & Ratyuhono Linggarnusantara Putra (2019), Yongkang, Zhou., Zeng Weixi, Hu Yalin, Xi Yipeng & Tan Liu (2014) juga memberikan hasil yang tidak berbeda bahwa role overload berpengaruh **positif signifikan** terhadap work stress.

4.2.2 Pengaruh Role Stressor terhadap Cyberloafing Behavior

Role stressor yang diukur dalam studi ini mencakup tiga dimensi, yaitu role conflict, role ambiguity dan role overload. Persepsi responden pada role conflict, role ambiguity dan role overload menunjukkan bahwa responden mengalami paparan role conflict, role ambiguity dan role overload pada tataran sedang. Meskipun demikian paparan yang terjadi secara terus menerus dalam periode waktu yang lama akan mendorong terjadinya cyberloafing behavior. Responden akan melakukan upaya untuk menekan atau mengelola role stressor yang dialami di tempat kerja. Pengujian empiris pada variabel role stressor dan cyberloafing behavior telah dilakukan dalam studi ini. Hasilnya menunjukkan bahwa role stressor secara nyata terbukti berpengaruh positif terhadap terjadinya perubahan pada cyberloafing behavior. Artinya, timbulnya cyberloafing behavior disebabkan oleh meningkatnya role stressor yang dialami oleh responden.

Beberapa kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya pun sejalan dengan hasil studi ini. Beberapa studi tersebut, yaitu Varghese, Lebena & Larissa K Barber (2017), Runing, Hunik Sri & Malik Cahyadin (2012), Carito, Widagdo, & Dimiyati (2022) yang juga menunjukkan bahwa role conflict

berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Studi Erika, Tri Santi (2018), Runing, Hunik Sri & Malik Cahyadin (2012), Lonteng, Ekaristis., Paulus Kindangen & Ferdinand Tumewu (2019) juga menunjukkan bahwa role ambiguity berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Pada penelitian Ahmad, Parawansa, Jusni (2019) juga memperkuat studi ini dimana role overload berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing.

4.2.3 Pengaruh Work Stress terhadap Cyberloafing Behavior

Persepsi responden pada variabel work stress berada dalam tataran sedang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif pada jawaban responden. Stres merupakan hal yang sering muncul dan berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja adalah keadaan tidak nyaman secara psikologis yang dihasilkan atas penilaian subjektif individu mengenai tuntutan yang dirasakan dari tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk berhasil memenuhi tuntutan tersebut. Meskipun terdapat keadaan yang tidak nyaman, karyawan berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan karena memiliki kepentingan dengan hasil atau penilaian unjuk kerja. Responden tidak memiliki waktu dan kesempatan untuk melakukan cyberloafing behavior karena hasil unjuk kerja harus ditunjukkan meskipun karyawan mengalami work stress. Pengujian pengaruh variabel work stress dan cyberloafing behavior pada studi ini dilakukan dengan menggunakan data empiris. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa work stress secara nyata tidak terbukti berpengaruh terhadap terjadinya perubahan pada cyberloafing behavior. Artinya, meskipun karyawan mengalami paparan work stress di tempat kerja, hal ini tidak menyebabkan atau memicu cyberloafing behavior oleh karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan berangkat dari masalah penelitian mengenai indikasi meningkatnya cyberloafing behavior di tempat kerja serta celah penelitian mengenai variabel-variabel yang menjelaskan cyberloafing behavior. Masalah penelitian tersebut mendorong penelitian ini untuk mengembangkan model empiris yang menjelaskan cyberloafing behavior dari aspek work stress dan role stressor. Dari apa yang telah dilakukan dalam studi ini dapat ditarik tiga simpulan utama, yaitu:

1. Pengujian empiris pada variable role stressor dan work stress diperoleh nilai CR = 2,164 lebih besar dari nilai kritis = 1,980 (pada $\alpha = 5\%$) dengan nilai signifikansi (0,030) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang dikembangkan dalam studi ini dapat diterima dan dibuktikan secara statistic. Artinya, role stressor secara nyata terbukti berpengaruh positif terhadap terjadinya perubahan pada work stress.
2. Pengujian empiris pada variable role stressor dan cyberloafing behavior didapatkan nilai CR = 2,175 lebih besar dari nilai kritis = 1,980 (pada $\alpha = 5\%$) dengan nilai signifikansi (0,030) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang dikembangkan dalam studi ini dapat diterima dan dibuktikan secara statistic. Artinya, role stressor secara nyata terbukti berpengaruh positif terhadap terjadinya perubahan pada cyberloafing behavior.
3. Pengujian empiris pada variable work stress dan cyberloafing behavior didapatkan nilai CR = -0,180 lebih kecil dari nilai kritis = 1,980 (pada $\alpha = 5\%$) dengan nilai signifikansi (0,857) > 0,05 maka

dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang dikembangkan dalam studi ini tidak dapat diterima dan tidak dapat dibuktikan secara statistic. Artinya, work stress secara nyata tidak terbukti berpengaruh terhadap terjadinya perubahan pada cyberloafing behavior.

5.2 Implikasi Manajerial

Salah satu hal yang mendorong dilakukannya penelitian ini adalah temuan mengenai fenomena empiris cyberloafing behavior yang mengemuka di tempat kerja. Oleh sebab itu, implikasi manajerial yang diajukan dari hasil studi ini berorientasi pada pengelolaan cyberloafing behavior di tempat kerja. Berdasarkan hasil studi ini, faktor yang mempengaruhi cyberloafing behavior adalah role stressor maka untuk mengelola atau mengendalikan cyberloafing behavior dilakukan dengan mengelola dan mengendalikan role stressor di tempat kerja. Terdapat tiga stressor yang perlu diperhatikan agar cyberloafing behavior yang dilakukan oleh karyawan dapat dikendalikan, yaitu dengan memberikan perhatian pada role conflict, role ambiguity dan role overload. Agar karyawan di tempat kerja tidak mengalami role conflict, role ambiguity dan role overload maka perusahaan harus memiliki job description untuk setiap posisi pekerjaan yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, A. O., and O.O Afolabi (2011). The impact of administrative demand, work schedule and environmental factors on job stres among private owned universities in Nigeria. *Academic Leadership Journal*, 9 (2), 25-30.
- Ahmad, Junaid., Sawira Zahid, Fatima Fazli Wahid & Sabir Ali (2021). Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction the Mediating Effect of Job Stress and Moderating Effect of Islamic Work Ethics. *Eropean Journal of Business and Management Research*, 6 (4), 41-50.
- Ahmad, Junaid., Sawira Zahid, Fatima Fazli Wahid & Sabir Ali (2021). Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction the Mediating Effect of Job Stress and Moderating Effect of Islamic Work Ethics. *Eropean Journal of Business and Management Research*, 6 (4), 41-50.
- Ajzen, I., 1991, *The Theory of Planned Behavior*, Organizational Behavior and Human Decision Processes 50, 179–211.
- Anindita, Rina & Tofan (2020). How Role Conflict and Leadership Style can Affect Job Satisfactionamong Community Health Service Workers. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9 (3), 205-225.
- Anugrah, A.P., Margaretha, M. (2013), Regulasi Diri Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Yang Dimoderasi Oleh Berbagai Karakteristik Individual Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha. Seminar Nasional dan Call For Paper, 28 (4).
- Armitage, C.J., & Conner, M., 2001, Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytic review, *British Journal of Social Psychology*, Vol. 40, 471-499.

- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519
- Atika J.H.H. dkk. (2016). Dampak Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload Terhadap Judgment Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*
- Bauer, Simmon (2006). Role Ambiguity: A Review And Integration Of The Literature. *Role Ambiguity: A Review* 1
- Blanchard, A.L dan C.A Henle (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: the Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084
- De-Bruin, Gideon P (2006). The Dimensionality of The General Work Stress Scale: A Hierarchical Exploratory Factor Analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32 (4), 68-75.
- Elrehail, Hamzah., Shafique Ur Rehman, Naveed Iqbal Chaudhry & Amro Alzhoul (2021). Nexus among cyberloafng behavior, job demands and job resources: A mediated-moderated model. *Education and Information Technologies*.
- Erika, Tri Santi (2018). Cyberloafing Ditinjau dari Role Ambiguity pada Karyawan PT Furnilux Indonesia SEI Rampah. *Psikologi Prima*, 1 (2), 64-74.
- Griffiths, M.D. (2010). The role of context in online gaming excess and addiction: Some case study evidence. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 8, 119-125.
- Henle, C. A., & A.L Blanchard (2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanction on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20, 383-400
- Henle, C.A., Charlie L.R., Pitts, V.E., 2010, **Stealing time at work: Attitudes, social pressure, and perceived control as predictor of time theft**, *Journal of Bussiness Ethics*, 94:53-67.

- Karimi, Roohangiz., Zoharah Binti Omar, Farhad Alipour & Zinab Karimi (2014). The Influence of Role Overload, Role Conflict and Role Ambiguity on Occupational Stress Among Nurses in Selected Iranians Hospitals. *International Journal of Asian Social Science*, 4 (1), 34-40.
- Khattak, Muhammad Arif., Quarat-Ul-Ain & Nadeem Iqbal (2011). Impact of Role Ambiguity on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 1 (3), 229-244.
- Koay, Kian Yeik., Patrick Chin-Hooi Soh & Kok Wai Chew (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40 (9), 1025-1038.
- Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V.K.G., & T.S.H. Teo (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Journal of Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Lim, V.K.G (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, V.K.G (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lissa'dijah & Fitri Lukiastuti (2021). The Role of Work Stress Mediation in the Relationship of Multiple Role Conflict and Female Employee Performance. *Manajemen Bisnis*. 11 (1), 12-25.

- Lonteng, Ekaristis., Paulus Kindangen & Ferdinand Tumewu (2019). Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity Towards Cyberloafing at PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (4), 5973-5982.
- Moffan, Mazzanov Dhira Brata & Seger Handoyo (2020). The Effect of Work Stress toward Cyberloafing with Job Satisfaction as Moderator Variable on Employees in Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12 (1), 64-72.
- Nydia & Pareke (2019)
- Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to Internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM*, 60–63.
- Ozler, D.E & G. Polat (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts. *International Journal Of E-business And E-government Studies*, 4 (2), 1-15.
- Rizzo, J., R. House & S. Lirtzman (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Runing, Hunik Sri & Malik Cahyadin (2012). The Moderation Effect of Commitment to Supervisor and Internet Expertise on Work Stressor and Employee Cyberloafing: The Study on Employee of Local Government of Surakarta. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 27 (2), 271-284.
- Santhi, Melda Piartrini & Piartrini Putu Saroyini (2020). The Effect of Role ambiguity on Work Related Stress and Employees' Work Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4 (6), 99-107.
- Sari, Suci Laria & Ika Zenita Suryanawa (2016). Hubungan antara Control Diri dengan Intensi Cyberloafing pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7 (2), 160-166.

- Sawitri, Hunik Sri Runing (2012). Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 320 – 324.
- Sijabat, Raully (2021). Comparative Study of Cyberloafing Outcomes in Male and Female Employees. *Management Analysis Journal*, 10 (2), 186-197.
- Sutanto, Eddy Madiono & Ferdianto Kurniawan Wiyono (2016). Analysis of the effects of role overload and role conflict on performance through job stress as a mediating variable in the cellular phone trading centers in Surabaya. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 19 (3), 405-414.
- Tidd, Simon T & Raymond A Friedman (2002). Conflict Style and Coping With Role Conflict: An Extension of The Uncertainty Model of Work Stress. *The International Journal of Conflict Management*, 13 (3), 236-257.
- Varghese, Levena & Larissa K Barber (2017). A preliminary study exploring moderating effects of role stressors on the relationship between Big Five personality traits and workplace cyberloafing. *Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 11 (4).
- Weatherbee, Terrance G (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 35-44.