

**PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*  
PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING: STUDI PADA BAUK UNIVERSITAS  
MALIKUSSALEH LHOKSEUMAWE**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen (M.M.) Dalam Bidang Ilmu Manajemen

Oleh:  
**REZA AMANDA**  
NPM: 1620030020



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Nama : Reza Amanda  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1620030020  
Prodi/ Konsentrasi : Magister Manajemen/ Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA BAUK UNIVERSITAS MALIKUSSALEH LHKSEUMAWE

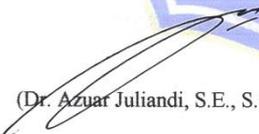
Disetujui untuk disampaikan kepada  
Panitia Ujian Tesis

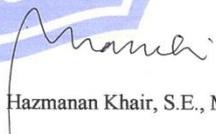
Medan, 22 Maret 2018

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
(Dr. Azuar Juliandi, S.E., S.Sos., M.Si.)

  
(Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA.)

**PENGESAHAN**

**PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*  
PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING: STUDI PADA BAUK UNIVERSITAS  
MALIKUSSALEH LHKSEUMAWÉ**

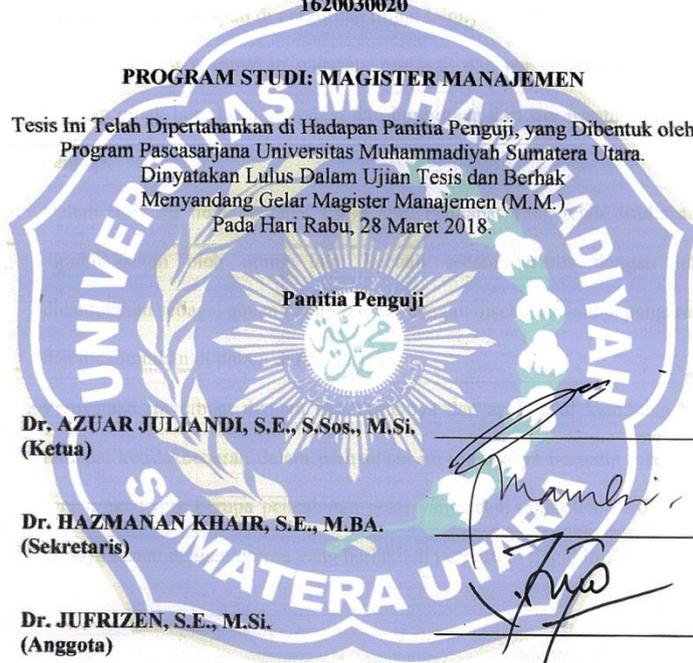
**REZA AMANDA  
1620030020**

**PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN**

Tesis Ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji, yang Dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M.) Pada Hari Rabu, 28 Maret 2018.

**Panitia Penguji**

1. **Dr. AZUAR JULIANDI, S.E., S.Sos., M.Si.**  
(Ketua)
2. **Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.**  
(Sekretaris)
3. **Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.**  
(Anggota)
4. **Dr. AMINI, M.Pd.**  
(Anggota)
5. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.**  
(Anggota)



\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk mendapatkan gelar akademik Magister, baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Tesis ini murni merupakan gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dan bimbingan dari tim pembimbing dan penguji.
3. Dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan di dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Medan, 22 Maret 2018

Yang membuat pernyataan,



Reza Amanda

**PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*  
PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING: STUDI PADA BAUK UNIVERSITAS  
MALIKUSSALEH LHOKSEUMAWE**

**ABSTRAK**

**REZA AMANDA**

Dalam beberapa dekade terakhir, perkembangan internet seiring dengan kemajuan teknologi di tempat kerja telah menciptakan banyak peluang bagi perusahaan, misalnya seperti meningkatkan kreativitas karyawan dalam bekerja. Namun pada sisi lain, karyawan dapat menggunakan internet untuk keperluan pribadi dan bukan untuk kepentingan pekerjaan. Kegiatan semacam inilah yang disebut dengan *cyberloafing*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran stres kerja karyawan dalam memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada Biro Administrasi dan Urusan Keuangan (BAUK) Universitas Malikussaleh Lhokseumawe.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan 5 (lima) pilihan jawaban. Data yang didapatkan kemudian dianalisa dengan metode statistik *Partial Least Square* (PLS), yang merupakan pendekatan *variance based Structural Equation Modeling* (SEM). Dalam penelitian ini, PLS digunakan untuk menganalisa keseluruhan konstruk yang dibentuk dengan indikator-indikator reflektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kedua variabel endogen, yaitu stres kerja dan *cyberloafing*. Sementara itu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, dan juga berperan dalam memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*.

Kata kunci: regulasi diri, stres kerja, *cyberloafing*

***EFFECT OF SELF-REGULATION TO EMPLOYEES' CYBERLOAFING  
BEHAVIOR WITH WORK STRESS AS INTERVENING VARIABLE:  
A CASE STUDY AT BAUK MALIKUSSALEH UNIVERSITY  
LHOKSEUMAWE***

***ABSTRACT***

***REZA AMANDA***

*In recent decades, internet, along with technological advancements in the workplace has created many opportunities for organizations, e.g., improves employees' creativity on their work. On the other hand, employees can use the internet for personal and non-working purpose. These such online activities are called cyberloafing.*

*The aim of this study was to know the role of employees' work stress in mediating the effect of self regulation on cyberloafing at Biro Administrasi dan Urusan Keuangan (BAUK) Malikussaleh University, Lhokseumawe.*

*This research used quantitative method of statistic. Primary data were collected by questionnaire with Likert scale of 5 (five) choice of answers. Data then were analyzed with Partial Least Square (PLS), a variance based of Structural Equation Modeling (SEM). In this research, PLS was used to analyzed all of the constructs formed by reflective indicators.*

*The result of this research showed that self regulation has negative and significant effect on either work stress and cyberloafing. Meanwhile work stress has positive and significant effect on cyberloafing and also significantly mediated the effect of self regulation on cyberloafing.*

*Keywords: self regulation, work stress, cyberloafing*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana (PPs) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan.

Adapun judul tesis ini adalah “**Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan BAUK Universitas Malikussaleh Lhokseumawe**”. Penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Azuar Juliandi, S.E., S.Sos., M.Si. dan Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA yang telah membimbing, mengarahkan dan mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penulis juga menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian studi ini, kepada:

1. Orang tua serta abang-abang dan adik-adik penulis, atas hangat kasih sayang dan semangat yang tak henti mengalir kepada penulis.
2. Rektor UMSU, Bapak Dr. Agussani, M.AP., atas kesempatan dan fasilitas yang disediakan selama penyelesaian studi ini.
3. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si.,MA., M.Psi., MH. (Ketua Prodi Magister Manajemen), Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu, SE., M.Si. (Sekretaris Prodi Magister Manajemen), yang telah berkenan hadir dan

memberikan saran dan masukan mulai dari seminar kolokium hingga ujian tesis penulis.

4. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP. (Direktur PPs UMSU) dan Ibu Dr. Amini, M.Pd., sebagai dosen penguji yang telah berkenan untuk berdiskusi dan memberikan saran dan masukan kepada penulis.
5. Segenap karyawan Program Pascasarjana UMSU yang telah membantu kelancaran segala urusan dalam studi penulis.
6. Rekan-rekan mahasiswa Prodi Magister Manajemen yang telah berjuang bersama-sama sejak awal kuliah hingga selesainya studi.

Penulis berharap semoga tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Penulis juga menyampaikan permintaan maaf yang tulus apabila dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan tesis ini.

Penulis,

Reza amanda

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	8
A. Uraian Teoretis .....	8
1. <i>Cyberloafing</i> .....	8
a. Pengertian <i>Cyberloafing</i> .....	8
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	10
c. Indikator Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	11
d. Penelitian Terdahulu Mengenai <i>Cyberloafing</i> .....	13
2. Stres Kerja .....	14
a. Pengertian Stres Kerja .....	14
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	15
c. Indikator Stres Kerja .....	16
d. Penelitian Terdahulu Mengenai Stres Kerja .....	18
3. Regulasi Diri .....	19
a. Pengertian Regulasi Diri .....	19
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Regulasi Diri .....	20
c. Indikator Regulasi Diri .....	21
d. Penelitian Terdahulu Mengenai Regulasi Diri .....	22
B. Kerangka Konseptual .....	23
C. Hipotesis .....	26
BAB III METODE PENELITIAN .....	28
A. Pendekatan Penelitian .....	28
B. Definisi Operasional .....	29

C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisa Data.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
A. Hasil Penelitian .....	33
1. Karakteristik Responden.....	33
2. Analisa Deskriptif Variabel Penelitian .....	36
3. Analisa PLS.....	39
a. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> .....	40
b. Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	49
c. Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	53
B. Pembahasan .....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran.....	71

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	23
3.1 Visualisasi Model Struktural PLS .....	32
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	34
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	35
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	36
4.5 Spesifikasi Model PLS <i>Second Order</i> .....	40
4.6 Spesifikasi Model CFA Variabel Regulasi Diri .....	42
4.7 Hasil Estimasi Model CFA Variabel Regulasi Diri.....	42
4.8 Spesifikasi Model CFA Variabel Stres kerja .....	44
4.9 Hasil Estimasi Model CFA Variabel Stres kerja .....	45
4.10 Spesifikasi Model CFA Variabel <i>Cyberloafing</i> .....	47
4.11 Hasil Estimasi Model CFA Variabel <i>Cyberloafing</i> .....	47
4.12 Hasil Estimasi Model PLS .....	50
4.13 Hasil Estimasi Model PLS <i>Bootstrapping</i> .....	56

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Definisi Operasional .....	29
3.2 Jadwal dan Waktu Penelitian .....	30
4.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Regulasi Diri .....	37
4.2 Hasil Analisis deskriptif Variabel Stres Kerja .....	38
4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Cyberloafing</i> .....	39
4.4 Validitas Konstruk Variabel Regulasi Diri .....	43
4.5 Reliabilitas Konstruk Variabel Regulasi Diri.....	43
4.6 Uji Signifikansi Konstruk Regulasi Diri.....	44
4.7 Validitas Konstruk Variabel Stres kerja .....	45
4.8 Reliabilitas Konstruk Variabel Stres kerja.....	46
4.9 Uji Signifikansi Konstruk Stres kerja .....	46
4.10 Validitas Konstruk Variabel <i>Cyberloafing</i> .....	48
4.11 Reliabilitas Konstruk Variabel <i>Cyberloafing</i> .....	48
4.12 Uji Signifikansi Konstruk <i>Cyberloafing</i> .....	49
4.13 Hasil Uji Validitas Konvergen .....	50
4.14 Hasil Uji Validitas Deskriminan Full Model PLS.....	52
4.15 Reliabilitas Konstruk Full Model PLS.....	52
4.16 $Q^2$ <i>Predictive Relevance</i> .....	53
4.17 Model Fit.....	54
4.18 Hasil Uji Signifikansi.....	56
4.19 Besar Pengaruh Parsial .....	58
4.20 Besar Pengaruh Simultan .....	59
4.21 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	60
4.22 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Lingkungan kerja yang serba modern dengan dukungan berbagai perangkat digital dengan sangat mudah memungkinkan banyak karyawan untuk mencuri waktu saat jam kerja. Karyawan pengguna internet dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai contoh, karyawan mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan organisasi, melainkan untuk menghindari tugas atau sekadar menghilangkan kebosanan. Selain itu, waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan digunakan untuk melihat-lihat situs *online shopping*, berselancar (*surfing*) di media sosial, atau kemungkinan yang lebih buruk adalah mengakses situs-situs dewasa atau perjudian. Aktivitas-aktivitas seperti inilah yang disebut dengan praktik *cyberloafing*.

*Cyberloafing* adalah setiap tindakan karyawan yang sengaja menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk menjelajahi situs *web* untuk kepentingan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) *e-mail* pribadi (Lim, 2002). *Cyberloafing* juga didefinisikan sebagai perilaku pegawai yang menggunakan akses internet dengan jenis komputer (seperti *desktop*, *cell-phone*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana atasan pegawai tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan seperti hiburan, *online shopping*, *internet messaging*, memposting

ke *newsgroups* dan mengunduh lagu serta film (Henle & Blanchard, 2008; Askew, 2012).

Dalam dunia kerja saat ini di mana internet memainkan peranan yang semakin penting dalam menentukan bagaimana kita bekerja, bermain dan berkomunikasi, *cyberloafing* tetap harus menjadi perhatian yang nyata bagi organisasi. Dengan demikian, para ilmuwan dan praktisi sumber daya manusia mampu memahami dan mengelola sisi gelap *cyberloafing* yang potensial dan memanfaatkan sisi positifnya (Lim & Chen, 2009). Sehubungan dengan pekerjaan, manajemen sumber daya manusia harus bertindak lebih sensitif dan mempertimbangkan jumlah personil yang sesuai untuk setiap unit berdasarkan volume pekerjaan. Dengan kata lain, harus ada desain pekerjaan yang tepat agar meminimalkan konflik peran dan mencegah *cyberloafing* (Jandaghi, Alvani, Matin, & Kozekanan, 2015).

Pada dasarnya praktik *cyberloafing* tidak selalu berdampak negatif, namun juga bisa berdampak positif seperti melepaskan stres, memulihkan konsentrasi sejenak dari pekerjaan dan dapat meningkatkan kreativitas dalam bekerja. Sisi positif ini tentu saja pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan menguntungkan bagi organisasi. Namun agar harapan ini dapat tercapai, harus ada kontrol dari organisasi terkait penggunaan internet di saat jam kerja dan diharapkan juga karyawan dapat mengontrol dirinya sendiri serta memahami dampak-dampak yang mungkin muncul karena perilaku ini.

Kenyataan yang terjadi saat ini adalah dengan canggihnya perkembangan internet yang hampir setiap orang bisa terkoneksi di mana saja dan kapan saja,

dapat membuat urusan pekerjaan terabaikan. Penggunaan internet secara berlebihan selama jam kerja akan menyebabkan malapetaka pada karir. Matthew McCarter, seorang *associate professor* bidang manajemen di The University of Texas, San Antonio mengatakan bahwa salah satu masalah terbesar bagi manajer perusahaan adalah kerugian finansial karena berkurangnya produktivitas pegawai. Dia menemukan bahwa sekitar 14 persen waktu kerja dihabiskan oleh para pekerja untuk *cyberloafing*. Dan setiap kali seorang karyawan terganggu oleh internet, maka mereka membutuhkan waktu sekitar 23 menit untuk kembali bekerja, yang mana hal ini tidaklah efisien. Disadari atau tidak, perilaku *cyberloafing* tidak hanya mengancam masa depan perusahaan, namun juga orang-orang yang melakukan *cyberloafing* itu sendiri (Teknohot, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya permasalahan *cyberloafing* pada pegawai seperti di atas, yaitu faktor organisasional, faktor situasional, dan faktor individual (Ozler & Polat, 2012). Faktor organisasional antara lain seperti pembatasan dalam penggunaan internet. Peraturan perusahaan atas penggunaan internet atau mekanisme monitoring yang digunakan untuk menghalangi karyawan melakukan *cyberloafing* seperti pembatasan akses internet dapat mempengaruhi aktivitas itu sendiri (Garrett & Danziger, 2008).

Faktor situasional juga akan mempengaruhi munculnya *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* biasanya terjadi apabila individu memiliki akses internet di tempat kerja, hal inilah yang memediasi munculnya perilaku tersebut (Weatherbee, 2010). Dalam situasi yang mendukung individu untuk melakukan tindakan tertentu, bisa jadi mereka tidak dapat melakukannya karena lingkungan mencegah tindakan tersebut. Ditemukan bahwa ada hubungan yang positif antara sejauh mana situasi yang

mendukung terjadinya praktik *cyberloafing* dan perilaku *cyberloafing* karyawan (Woon & Pee, 2004).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah faktor individual. Faktor ini mencakup banyak hal, antara lain persepsi dan sikap pegawai terhadap internet, *habit* (kebiasaan), faktor demografis, dan *trait* (sifat) personal pegawai. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), *self regulation* (regulasi diri), harga diri, dan *locus of control* dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet pegawai (Ozler & Polat, 2012).

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* tersebut, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan faktor individual, yaitu regulasi diri sebagai variabel bebas, dan faktor organisasional sebagai variabel intervening, dalam hal ini adalah stres kerja.

Di Universitas Malikussaleh Lhokseumawe tidak terdapat peraturan tertulis atau pembatasan peraturan mengenai penggunaan internet selama jam kerja. Dengan kondisi seperti ini akan membuat pegawai cenderung melakukan praktik *cyberloafing* yang dikhawatirkan pada akhirnya akan menurunkan produktivitas pekerjaan.

Selain itu, faktor stres kerja mungkin juga dapat memicu terjadinya praktik *cyberloafing*. Beberapa bulan yang lalu kantor pusat Biro Administrasi dan Urusan Keuangan (BAUK) Universitas Malikussaleh Lhokseumawe mengalami musibah kebakaran, sehingga pusat kegiatan terpaksa dipindahkan sementara ke gedung yang kurang memadai. Hal ini sedikit banyak menimbulkan

ketidaknyamanan bagi pegawai sehingga sangat mungkin terjadi stres di tempat kerja di samping juga harus memenuhi tuntutan kinerja dari universitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud menguji bagaimana peran stres kerja sebagai mediasi pada pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* dan menuangkannya dalam bentuk penelitian.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Praktik *cyberloafing* masih dilakukan di lingkungan Universitas Malikussaleh.
2. Tidak adanya batasan atau peraturan mengenai penggunaan internet selama jam kerja bagi pegawai.
3. Pegawai tidak menyadari konsekuensi yang dapat ditimbulkan dari perilaku *cyberloafing*.
4. Pegawai masih menganggap bahwa praktik *cyberloafing* bukanlah suatu kegiatan yang negatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pegawai antara lain faktor organisasional yang dapat timbul dari sumber-sumber stres di tempat kerja, faktor situasional seperti hubungan dengan atasan atau adanya kontrol dari perusahaan, dan faktor individual seperti regulasi diri, persepsi dan kebiasaan pegawai dalam menggunakan fasilitas internet.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu untuk dibatasi variabelnya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, maka fokus dari penelitian ini adalah pada faktor organisasional sebagai variabel intervening yaitu stres kerja, sementara sebagai variabel bebas adalah regulasi diri yang termasuk ke dalam faktor individual.

Batasan objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah semua pegawai Biro Administrasi Urusan Keuangan. Sementara itu, batasan wilayah yang akan menjadi lokasi penelitian adalah Universitas Malikussaleh Kota Lhokseumawe, Aceh Utara.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah regulasi diri berpengaruh terhadap stres kerja?
2. Apakah regulasi diri berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*?

### **E. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, demikian juga dengan penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa:

1. Pengaruh regulasi diri terhadap stres kerja
2. Pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*
3. Pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*
4. Peran mediasi stres kerja dalam pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif kepada berbagai pihak.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Menjadi masukan dalam pengembangan teori perilaku organisasi khususnya mengenai perilaku *cyberloafing* serta determinan dan konsekuensinya, serta dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain untuk mengkaji mengenai perilaku *cyberloafing*.
2. Melalui penelitian ini diharapkan dapat pula memberikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat mengenai gambaran sisi lain dari penggunaan internet sebagai hasil kemajuan teknologi.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. *Cyberloafing*

###### a. Pengertian *Cyberloafing*

Istilah *cyberloafing* diperkenalkan oleh Tony Cummins pada tahun 1995. Istilah ini menjadi populer ketika digunakan dalam sebuah *paper* pada tahun 2002 oleh Lim (National Singapore University) yang diterbitkan dalam *Organizational Behavior Journal* (Selwyn, 2008). *Cyberloafing* terdiri dari dua bagian yaitu '*loafing*' diekstraksi dari '*loafer*' yang berarti orang yang membuang waktunya, dan '*cyber*' digunakan sebagai awalan untuk frasa berdasarkan ilmu komputer di mana komputer digunakan sebagai alat bantu. Jadi, *cyberloafing* adalah ketika seseorang membuang waktunya dalam sebuah tindakan yang berhubungan dengan komputer dan internet. Ini berarti bahwa seseorang membuang waktunya atau melakukan urusan pribadi dan bukan urusan bisnis melalui ruang yang disediakan oleh internet (Gregory, 2011).

*Cyberloafing* adalah setiap tindakan karyawan yang dengan sengaja menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk menjelajahi situs *web* untuk kepentingan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) *e-mail* pribadi (Lim, 2002). *Cyberloafing* juga didefinisikan

sebagai perilaku karyawan yang menggunakan akses internet dengan jenis komputer (seperti *desktop*, *cell-phone*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana atasan karyawan tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan seperti hiburan, *online shopping*, *internet messaging*, memposting ke *newsgroups* dan mengunduh lagu serta film (Henle & Blanchard, 2008; Askew, 2012).

*Cyberloafing* merupakan penyimpangan kerja yang mengacu pada perilaku sukarela yang secara signifikan melanggar norma-norma organisasi, dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya (Rajah & Lim, 2011). *Cyberloafing* merupakan aktivitas menggunakan internet untuk keperluan non-bisnis pada jam kerja menggunakan sumber daya perusahaan (Block, 2001). Kapanpun karyawan menghabiskan waktu dengan internet untuk sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dapat disebut dengan *cyberslacking* atau *cyberloafing* (Ugrin, Pearson, & Odom, 2008).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* adalah segala aktivitas karyawan dalam penggunaan fasilitas internet yang dilakukan pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing***

Menurut Ozler dan Polat (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan, yaitu:

- 1) Faktor organisasional, di antaranya pembatasan dalam penggunaan internet, kebijakan formal, konsekuensi, karakteristik pekerjaan dan beban kerja.
- 2) Faktor situasional, seperti kedekatan dengan supervisor dan dukungan manajerial
- 3) Faktor individual, termasuk di dalamnya antara lain persepsi dan sikap karyawan, kepribadian, demografis dan kepercayaan normatif karyawan. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), *self regulation* (regulasi diri), harga diri, dan *locus of control* dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet pegawai.

Berdasarkan kemampuan individu dalam hal kontrol diri, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu: (1) *self regulation* (regulasi diri); dan (2) karakteristik individu, termasuk di dalamnya antara lain *self-efficacy*, *conscientiousness* dan *achievement orientation* (Prasad, Lim, & Chen, 2010). Dalam penelitian yang lain, didapatkan kesimpulan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja, faktor individual, organisasi dan situasi (Hurriyati & Oktaviana, 2017).

### c. Indikator Perilaku *Cyberloafing*

Dalam sebuah penelitian disimpulkan bahwa terdapat beberapa prediktor terkuat dalam perilaku *cyberloafing*, yaitu: (1) kemampuan untuk menyembunyikan perilaku *cyberloafing*; (2) sikap dan perilaku *cyberloafing* itu sendiri; (3) norma deskriptif yang dirasakan; (4) niat individu untuk melakukan praktik *cyberloafing*; dan (5) *supervisor cyberloafing* (Askew, 2012).

Berdasarkan jenis perilakunya, Doorn (2008) membagi *cyberloafing* menjadi empat perilaku, yaitu:

- 1) perilaku perkembangan (*development behavior*) yang menganggap *cyberloafing* sebagai sumber potensial untuk belajar,
- 2) perilaku pemulihan (*recovery behavior*) dari kesibukan bekerja,
- 3) perilaku menyimpang (*deviant behavior*) yang melibatkan aktivitas-aktivitas untuk menghindari pekerjaan, dan
- 4) perilaku kecanduan (*addiction behavior*), mengacu kepada aktivitas mengunjungi situs-situs tertentu yang sudah menjadi kebiasaan.

Berdasarkan kategorisasi yang diperkenalkan oleh Lim pada tahun 2002, *cyberloafing* terdiri dari dua aktivitas, yaitu *slacking in the web* dan *e-mailing*. *Slacking* mengacu pada membaca berita di *web*, *online shopping* dan aktivitas lainnya yang melibatkan jaringan internet.

*E-mailing* berarti memeriksa *e-mail* dan mengirim pesan yang tidak terkait pekerjaan (Rajah & Lim, 2011). Kemudian seiring perkembangan, faktor dalam kategorisasi ini ditambah dengan *interactive cyberslacking*, yang merupakan jenis perilaku *cyberloafing* yang melibatkan akuntabilitas aktif oleh orang lain atau *software* (Blau, Yang, & Ward-Cook, 2006). Berbeda dengan kategori di atas, sebuah penelitian yang mempelajari defisiensi skala dari Lim kemudian menetapkan bahwa ada tiga kategori *cyberloafing*, yaitu (1) *e-commerce*; (2) *information search*; dan (3) *personal communication* (Mahatanankoon, Anandarajan, & Igbaria, 2004).

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

- 1) *Minor Cyberloafing*, yaitu tipe karyawan yang terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima *e-mail* pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial (seperti *facebook* dan *twitter*), serta berbelanja *online*.
- 2) *Serious Cyberloafing*, yaitu tipe karyawan yang terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi ilegal. Contohnya adalah judi *online*,

mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.

#### **d. Penelitian-penelitian Terdahulu Mengenai *Cyberloafing***

Penelitian-penelitian terdahulu tidak sedikit yang membahas mengenai perilaku *cyberloafing* dengan melibatkan berbagai variabel lain, di antaranya adalah faktor organisasional. Dalam sebuah penelitian disimpulkan bahwa dengan adanya sanksi organisasional, kecenderungan karyawan untuk melakukan praktik *cyberloafing* dalam mengatasi stres kerja akan berkurang (Henle & Blanchard, 2008). Pimpinan organisasi juga dapat mengurangi tingkat praktik *cyberloafing* karyawan dengan meminimalisasi sumber-sumber stres di lingkungan kerja dan mengkaji lebih dalam mengenai karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Sebuah penelitian di Pakistan menemukan bahwa beberapa karakteristik pekerjaan dan *work stressors* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan (Arshad, Aftab, & Bukhari, 2016).

Selain itu perilaku *cyberloafing* juga dihubungkan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan karakteristik demografis. Dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa perilaku *cyberloafing* berhubungan dengan OCB dan karakteristik demografis, di mana terdapat perbedaan level perilaku *cyberloafing* dan OCB berdasarkan karakteristik demografis karyawan seperti status pernikahan, status manajerial dan usia karyawan (Cinar & Karcioğlu, 2015). Dalam penelitian yang lain, perilaku *cyberloafing* juga dikaitkan dengan regulasi diri, di mana

tingginya tingkat perilaku *cyberloafing* dianggap sebagai kegagalan individu dalam sistem pengaturan diri (Prasad, Lim, & Chen, 2010).

## **2. Stres Kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu kesempatan, permintaan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan dan kemauan individu yang hasilnya dianggap tidak pasti atau tidak penting (Robbins & Judge, 2013). Stres kerja pada dasarnya adalah sebuah ketidakcocokan antara kemampuan individu dengan permintaan organisasi atau perusahaan (Jayashree, 2010).

Stres kerja adalah suatu penyakit kronis yang disebabkan oleh kondisi-kondisi di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja seseorang dan secara keseluruhan juga mempengaruhi tubuh dan pikirannya. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres maka semakin rendah kinerjanya (Kotteeswari & Sharief, 2014). Apabila keinginan sebuah organisasi sangat besar dan lebih luas daripada yang dapat diberikan oleh karyawan dari pekerjaan mereka dan pekerjaan berlanjut untuk jangka waktu yang panjang maka karyawan akan merasa terbebani dan mengurangi konsentrasi mereka dalam bekerja. Karyawan merasa bahwa pekerjaan rutin mereka melelahkan dan hal ini dapat menyebabkan masalah mental, fisik dan perilaku (Rehman, Irum, Tahir, Ijaz, Noor, & Salma, 2012).

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu masalah mental, fisik dan perilaku yang membebani sumber daya manusia suatu organisasi yang disebabkan oleh kondisi-kondisi di tempat kerja dan adanya ketidakcocokan antara kinerja karyawan dengan permintaan organisasi atau perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Timbulnya stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) faktor organisasional yang berasal dari sumber-sumber stres di tempat kerja (*role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload*); (2) faktor lingkungan, tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi juga lingkungan sosial; dan (3) faktor individual, berupa masalah yang dihadapi oleh seseorang seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak akur atau kurang harmonis, berpindah tempat tinggal, anggota keluarga yang meninggal dan kecelakaan (Robbins & Judge, 2013).

Menurut sumber yang lain, faktor-faktor penyebab stres meliputi: (1) stresor dari luar organisasi (*extra organizational stressor*) yang meliputi perubahan sosial dan teknologi; (2) stresor dari dalam organisasi (*organizational stressor*) yang meliputi kondisi kebijakan, strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan kerja; (3) stresor dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*) yang muncul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama yang terjadi pada level bawah,

kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar personal; dan (4) stresor dari dalam diri individu (*individual stressor*) yang muncul akibat ketidakjelasan peran dan konflik, seperti beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan pihak perusahaan (Anatan & Ellitan, 2009).

Berdasarkan kondisi di dalam organisasi, terjadinya stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor berikut: (1) Tekanan intrinsik terhadap pekerjaan; (2) peran dalam organisasi; (3) penghargaan di tempat kerja; (4) hubungan pengawasan di tempat kerja; dan (5) struktur dan iklim organisasi (Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato, & Dewa, 2013).

### **c. Indikator-indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja terbagi atas 5 skala penilaian, yaitu: (1) faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak; (2) peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan; (3) hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja; (4) pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang

kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi; dan (5) struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Salleh, Bakar, & Keong, 2008).

Sementara itu, Rivai & Mulyadi (2009) mengidentifikasi indikator-indikator stres kerja dalam kondisi-kondisi berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan, meliputi beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif, beban kerja yang berlebihan secara kualitatif dan jadwal bekerja.
- 2) Stres karena peran, biasa terjadi karena adanya ketidakjelasan peran.
- 3) Faktor interpersonal, meliputi hubungan atau kerjasama dengan karyawan lain dan hubungan dengan pimpinan.
- 4) Perkembangan karir, meliputi promosi ke jabatan yang lebih tinggi atau lebih rendah dari kemampuannya dan keamanan pekerjaan.
- 5) Struktur organisasi, meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang dan ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
- 6) *Work to family conflict*, yaitu kondisi-kondisi seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan dan stres karena memiliki dua pekerjaan.

Terdapat 3 dimensi stres kerja berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: (1) faktor lingkungan, dengan *indikator economic uncertainties, political uncertainties* dan *technological uncertainties*; (2) faktor organisasi, dengan indikator *task demand, role demand* dan *interpersonal demand*; dan (3) faktor personal, dengan indikator *family issues, personal economic problems* dan *inherent personality characteristics* (Robbins & Judge, 2013).

#### **d. Penelitian-penelitian Terdahulu Mengenai Stres Kerja**

Penelitian terdahulu tentang stres kerja dalam hubungannya dengan perilaku *cyberloafing* sudah pernah dilakukan oleh Arshad dkk. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa dua dari lima karakteristik utama pekerjaan (variasi keterampilan dan otonomi kerja) dan dua dari tiga *work stressors* (*role ambiguity* dan *role conflict*) berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan (Arshad, Aftab, & Bukhari, 2016). Berkaitan dengan kinerja, sebuah penelitian menyimpulkan bahwa stres di lingkungan kerja mengurangi intensi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan meningkatnya level stres, karyawan akan mengalami demoralisasi dan kecenderungan untuk bekerja dengan baik juga menurun (Dar, Akmal, Naseem, & Khan, 2011).

Dalam penelitian lain yang melibatkan variabel produktivitas karyawan, didapatkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap produktivitas karyawan, sehingga pengusaha harus memotivasi,

memberikan lingkungan yang kondusif, mempekerjakan tenaga ahli psikologi dan ahli manajemen stres untuk mencegah dan mengelola stres kerja (Ojeleye & Okoro, 2016). Semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah *organizational effectiveness* dan stres kerja secara signifikan mengurangi level produktivitas karyawan (Bewell, Yakubu, Owotunse, & Ojih, 2014).

### **3. Regulasi Diri**

#### **a. Pengertian Regulasi Diri**

Pada dasarnya, regulasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam berpikir dan mengatur sebagian tingkah lakunya untuk mencapai tujuan (Bandura, 2015). Secara lebih sederhana, regulasi diri adalah kemampuan individu untuk memiliki pengendalian diri dalam dirinya sendiri (Prasad, Lim, & Chen, 2010).

Regulasi diri merupakan proses psikologis yang dapat menentukan seseorang untuk melakukan tindakan, serta regulasi diri juga bisa diatur mekanismenya pada setiap individu untuk menghasilkan perilaku yang positif agar tercapai cita-cita yang diinginkan (Dias & Castillo, 2014). Regulasi diri berarti juga ketahanan diri terhadap rangsangan dari lingkungan yang memaksa individu untuk melakukan tindakan, baik itu tindakan yang positif ataupun negatif (Manab, 2016).

Regulasi diri merupakan kemampuan untuk merencanakan, mengarahkan, dan memonitori perilaku untuk mencapai suatu tujuan

tertentu dengan melibatkan unsur fisik, kognitif, emosional, dan sosial agar sesuai dengan nilai, moral, dan aturan yang berlaku dalam lingkungan masyarakat, serta regulasi diri juga merupakan kemampuan menghasilkan pikiran, perasaan, dan tindakan serta kemampuan adaptasi secara terus menerus agar tercapai tujuan yang diinginkan setiap individu, dan dapat meningkatkan kesehatan fisiknya (Baumeister, Gailliot, DeWall, & Oaten, 2006).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah proses psikologis untuk mengendalikan diri yang berlangsung secara terus menerus dengan melibatkan unsur fisik, kognitif, emosional dan sosial agar sesuai dengan nilai yang berlaku dalam lingkungan masyarakat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Regulasi Diri**

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi regulasi diri, yaitu: (1) faktor eksternal, yang mempengaruhi regulasi diri dalam interaksi evaluasi diri dan penguatan (*reinforcement*) lingkungan luar; dan (2) faktor internal seperti observasi (*self observation*), proses penilaian tingkah laku (*judgemental process*) dan reaksi diri afektif (*self response*) (Bandura, 2015).

Dalam penelitian lain, perbedaan pengaturan regulasi diri bergantung pada dua faktor, yaitu: (1) konten dan fitur dari tujuan yang dimiliki individu, di mana tujuan yang dimiliki individu dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu perspektif kognitif dan perspektif motivasional; dan

(2) proses yang terlibat dalam tujuan yang diharapkan, di mana tahapan-tahapannya beroperasi dalam lingkaran umpan balik atau siklus pengaturan yang bertujuan untuk mengurangi ketidaksesuaian antara keadaan saat ini dan tujuan yang akan dicapai (Voigt, 2017).

### **c. Indikator-indikator Regulasi Diri**

Regulasi diri juga dapat dipecah menjadi sebuah proses dengan fase terpisah yaitu *before action execution*, *during action execution* dan *after action execution*. Dengan demikian ada pertimbangan dinamika pengaturan diri secara temporal. Pandangan proses ini sangat umum dan eksplisit dalam psikologi sosial dan umum (Hommel, 2009).

Menurut Manab (2016), terdapat beberapa aspek yang mendasari regulasi diri pada setiap individu yaitu:

- 1) Metakognitif, merupakan bagian dari kemampuan individu ketika memikirkan untuk merancang atau merencanakan tindakan yang ingin dilakukan.
- 2) Motivasi, merupakan faktor penentu dalam melakukan tindakan ataupun sebagai serangkaian usaha yang mungkin berasal dari ransangan luar ataupun berasal dari individu sendiri.
- 3) Tindakan positif, merupakan tindakan yang dilakukan individu ketika telah menyeleksi dan menghasilkan perilaku yang dapat diterima oleh lingkungan masyarakat ataupun sesuai dengan tujuan yang diharapkan, semakin besar dan

optimal usaha yang dikerahkan individu dalam melakukan suatu aktivitas maka akan meningkatkan regulasi diri individu tersebut.

#### **d. Penelitian-penelitian Terdahulu Mengenai Regulasi Diri**

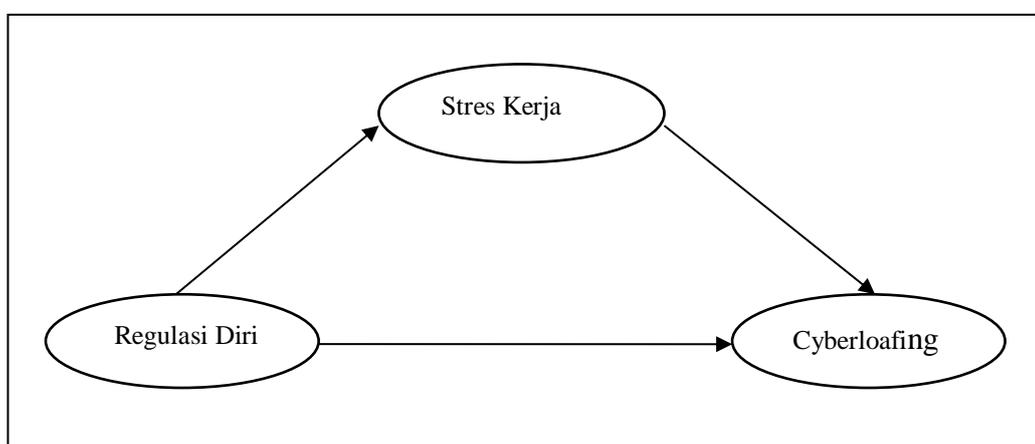
Beberapa penelitian terdahulu tentang regulasi diri salah satunya adalah yang dilakukan di Ukraina terhadap para pekerja profesional di bidang teknologi informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan kepada supervisor dan interaksi sosial berperan dalam mengintervensi hubungan antara regulasi diri dengan keterikatan kerja (Bouckenooghe, Raja, & Abbas, 2014). Dalam penelitian lain yang meneliti tentang stres kerja, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara regulasi diri dan karakter kepribadian dengan stres kerja (Fathizadeh & Khoshouei, 2017).

Di Selangor, sebuah penelitian yang dilakukan pada mahasiswa Bachelor of Accounting di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor mengemukakan bahwa regulasi diri bersama-sama dengan penggunaan strategi kognitif memiliki hubungan positif yang kuat dalam membentuk motivasi seseorang (Jaafar, Awaludin, & Bakar, 2014). Sementara dalam dunia kesehatan, penelitian tentang regulasi diri juga pernah dilakukan dalam hubungannya dengan penggunaan tembakau. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan dalam regulasi diri yang ditemukan di antara remaja yang sudah mencoba tembakau dan mereka yang tidak pernah mencobanya, tetapi ada korelasi negatif dengan onset

usia pada penggunaan tembakau dan korelasi negatif antara kontrol impuls dan penggunaan tembakau (Dias & Castillo, 2014).

## B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan konsep kerangka konseptual seperti di bawah ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Sumber: Diolah Oleh Peneliti)**

Regulasi diri berpengaruh baik secara langsung terhadap perilaku *cyberloafing* maupun secara tidak langsung melalui mediasi stres kerja, dan stres kerja juga berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Hubungan-hubungan tersebut akan diperinci lebih lanjut pada bagian di bawah ini.

**Pertama, hubungan regulasi diri dan stres kerja.** Regulasi diri adalah kemampuan individu untuk memiliki pengendalian diri dalam dirinya sendiri (Prasad, Lim, & Chen, 2010). Regulasi diri berarti juga ketahanan diri terhadap

rangsangan dari lingkungan yang memaksa individu untuk melakukan tindakan, baik itu tindakan yang positif ataupun negatif (Manab, 2016).

Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Tinggi atau rendahnya tingkat stres yang dapat dialami karyawan sangat tergantung kepada seberapa kuat karyawan dalam sistem pengaturan dirinya. Teori ini didukung oleh sebuah penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara regulasi diri dan karakter kepribadian dengan stres kerja (Fathizadeh & Khoshouei, 2017). Kesimpulan serupa juga dinyatakan dalam penelitian yang lain, di mana kemampuan regulasi diri yang berkembang dengan baik dapat mencegah terjadinya stres kerja (Kondratyuk & Morosanova, 2014).

**Kedua, hubungan stres kerja dan perilaku *cyberloafing*.** Perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh stres kerja melalui sumber-sumbernya seperti *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload*. Dalam penelitian, karyawan cenderung melakukan praktik *cyberloafing* ketika mereka mengalami *role ambiguity* atau *role conflict*. Meskipun tingkat perilaku *cyberloafing* tidak tinggi dengan indikator *role overload*, namun tetap harus menjadi perhatian karena menangani terlalu banyak pekerjaan juga akan menimbulkan stres pada karyawan (Henle & Blanchard, 2008).

Dalam penelitian yang lain juga menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Ketiga tipe utama sumber stres menunjukkan korelasi positif dengan *cyberloafing*. *Role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, sementara *role overload* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku

*cyberloafing* (Arshad, Aftab, & Bukhari, 2016). Kesimpulan serupa juga ditunjukkan oleh sebuah penelitian, di mana terdapat hubungan positif dan signifikan antara *role ambiguity* dan *role conflict* dengan perilaku *cyberloafing*. Sementara pengaruh *role overload* terhadap perilaku *cyberloafing* dimoderasi oleh pengalaman dalam memanfaatkan internet (Sawitri, 2012).

**Ketiga, hubungan regulasi diri dan perilaku *cyberloafing*.** Sistem regulasi diri dapat mencegah seseorang berkehendak dalam melakukan *cyberloafing*, dimana *cyberloafing* dapat mengurangi kinerja dari pelakunya. Individu dengan kemampuan regulasi diri yang tinggi akan tetap fokus pada pekerjaan mereka sehingga menghambatnya untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Jika seseorang lemah dalam regulasi diri, bisa dikatakan mereka akan cenderung sulit untuk menghindari perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya, jika seseorang kuat dalam regulasi diri, dapat dikatakan bahwa mereka akan cenderung dapat menghindari perilaku *cyberloafing* (Prasad, Lim, & Chen, 2010).

Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara kemampuan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*, di mana dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki regulasi diri yang baik akan mengurangi perilaku *cyberloafing* pada setiap aktivitasnya (Anugrah & Margaretha, 2010). Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, dalam penelitian lain juga disimpulkan bahwa tingkat pengendalian diri dan manajemen diri yang lebih tinggi dapat mengurangi kecanduan internet (*addiction behavior*) (Akin, Arslan, Arslan, Uysal, & Sahranc, 2015).

**Keempat, peranan stres kerja dalam memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*.** Telah diketahui bahwa regulasi diri memiliki hubungan negatif terhadap stres kerja (Fathizadeh & Khoshouei, 2017; Kondratyuk & Morosanova, 2014). Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan individu dalam hal regulasi diri maka semakin rendah pula stres kerja yang akan dialami. Regulasi diri juga berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, di mana apabila seseorang kuat dalam regulasi diri, dapat dikatakan bahwa mereka akan cenderung dapat menghindari perilaku *cyberloafing* (Prasad, Lim, & Chen, 2010; Anugrah & Margaretha, 2010; Akin, Arslan, Arslan, Uysal, & Sahranc, 2015). Sementara itu, stres kerja melalui *role stressors*, terutama *role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Henle & Blanchard, 2008; Arshad, Aftab, & Bukhari, 2016; Sawitri, 2012). Dari kaitan-kaitan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berperan dalam memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*.

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Regulasi diri berpengaruh terhadap stres kerja.
2. Regulasi diri berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.
4. Stres kerja mempunyai peran dalam memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Paradigma dalam ilmu pengetahuan secara umum terbagi dalam dua kelompok, yaitu paradigma positivis (*positivist*) dan alamiah (*naturalist*). Paradigma positivis pada umumnya melahirkan metode penelitian kuantitatif, sedangkan paradigma alamiah melahirkan metode kualitatif (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menjelaskan fenomena dengan mengumpulkan data numerik yang dianalisa dengan menggunakan metode berbasis matematik khususnya statistik (Creswell, 2014). Metode penelitian kuantitatif sering dinamakan metode tradisional, positivistik, *scientific* dan *discovery*. Metode ini dinamakan metode tradisional karena sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah/ *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery* karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru (Sugiyono, 2016).

Paradigma penelitian kuantitatif seperti di atas memiliki banyak penggolongan, salah satunya adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat

hubungan antara dua variabel atau lebih (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2012). Penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian *ex-post facto* karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel yang direfleksikan dalam koefisien korelasi (Sukardi, 2013).

## B. Definisi Operasional

Dalam menjelaskan variabel-variabel yang sudah diidentifikasi, maka dibuatlah definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian.

**Tabel 3.1 Defini Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Cyberloafing	Perilaku karyawan yang menggunakan akses internet dengan jenis komputer saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana atasan pegawai tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008).	CL1: <i>minor cyberloafing</i> CL2: <i>serious cyberloafing</i> (Blanchard & Henle, 2008)	CL1: membaca berita <i>online</i> , <i>online shopping</i> , aktivitas <i>e-mail</i> CL2: mengunduh musik, interaksi <i>chatrooms</i> , aktivitas blog atau media sosial (Blanchard & Henle, 2008)
Stres Kerja	Kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu kesempatan, permintaan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan dan keinginan individu yang hasilnya dianggap tidak pasti atau tidak penting (Robbins & Judge, 2013).	SK1: <i>role ambiguity</i> SK2: <i>role conflict</i> SK3: <i>role overload</i> (Robbins & Judge, 2013)	SK1: kejelasan wewenang, kejelasan tujuan, kejelasan pedoman atau arahan (Rizzo et al., 1970) SK2: keterbatasan sumber daya, ketidakcocokan peran, melawan kebijakan/aturan (Vanushree, 2014) SK3: keterbatasan waktu, beban pekerjaan, standar kinerja (Agustina, 2009)

Regulasi Diri	Kemampuan seseorang dalam berpikir dan mengatur sebagian tingkah lakunya untuk mencapai tujuan (Bandura, 2015).	RD1: metakognisi RD2: motivasi RD3: tindakan positif (Manab, 2016)	RD1: perencanaan, pemahaman, mempelajari hal baru RD2: menciptakan kemajuan, ide-ide kreatif, keyakinan kesuksesan RD3: inspiratif, berpikir positif, menghindari pelanggaran, tindakan bermanfaat (Manab, 2016)
---------------	---	---	---

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Universitas Malikussaleh Lhokseumawe, dan waktu penelitian direncanakan mulai bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Maret 2018.

**Tabel 3.2 Jadwal dan Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra penelitian	■	■	■	■												
2.	Penyusunan proposal					■	■	■	■								
3.	Seminar proposal									■							
4.	Pengumpulan data									■	■	■	■				
5.	Analisa data											■	■				
6.	Penyusunan hasil penelitian													■	■	■	■
7.	Seminar hasil															■	■
8.	Ujian tesis																■

### D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah pegawai Biro Administrasi dan Urusan Keuangan (BAUK) Universitas Malikussaleh Lhokseumawe yang berjumlah

sebanyak 77 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh/ *total sampling/ complete enumeration*, jadi seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 77 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, jenis sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer yang diperoleh langsung dari sumber (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti.

Jenis instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah berupa angket dengan menggunakan skala *Likert*. Jumlah butir pernyataan untuk masing-masing indikator adalah sebanyak tiga sampai empat pernyataan. Pilihan jawaban adalah sebagai berikut: (1) 5 = Sangat Setuju; (2) 4 = Setuju; (3) 3 = Netral; (4) 2 = Tidak Setuju; dan (5) 1 = Sangat Tidak Setuju.

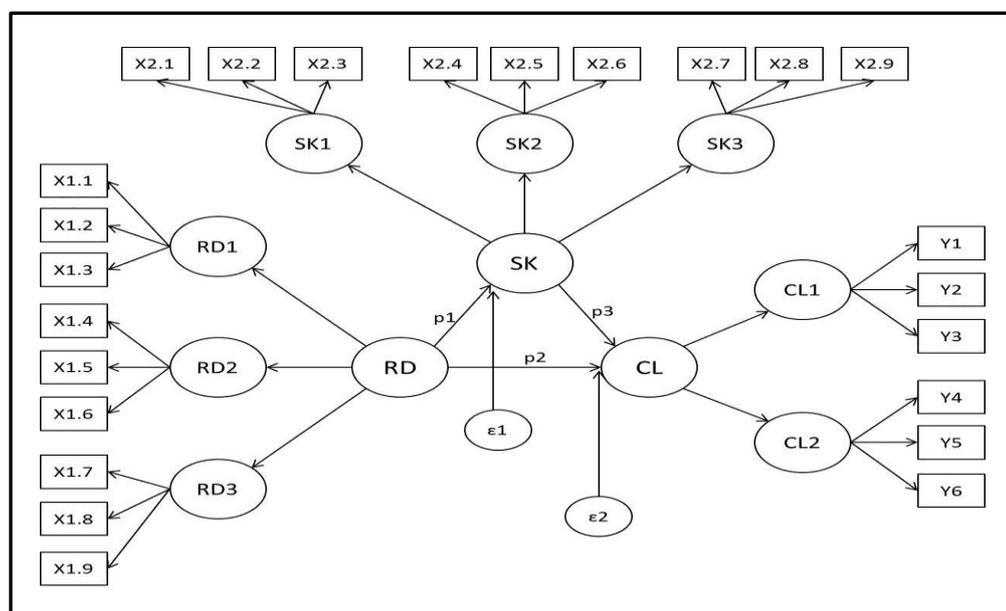
#### **F. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data kuantitatif dengan menggunakan statistik. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS).

*Partial Least Square* (PLS) yang diperkenalkan oleh Herman Wold merupakan metode analisa yang *powerful* karena tidak didasarkan oleh banyaknya asumsi. PLS tidak hanya dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga

dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif (Noor, 2015).

Persamaan struktural dalam analisis SEM-PLS pada penelitian ini adalah sebagai berikut:  $SK = p1RD + \epsilon1$  dan  $CL = p2RD + p3SK + \epsilon2$ . Visualisasi model struktural untuk penelitian ini terlihat di dalam gambar berikut.



**Gambar 3.1 Visualisasi Model Struktural PLS**

Langkah-langkah dalam menganalisa data dan pemodelan persamaan struktural dilakukan dengan menggunakan *software* Smart-PLS, dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) analisis model struktural (*inner model*); (2) Analisis model pengukuran (*outer model*); dan (3) Pengujian hipotesis.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

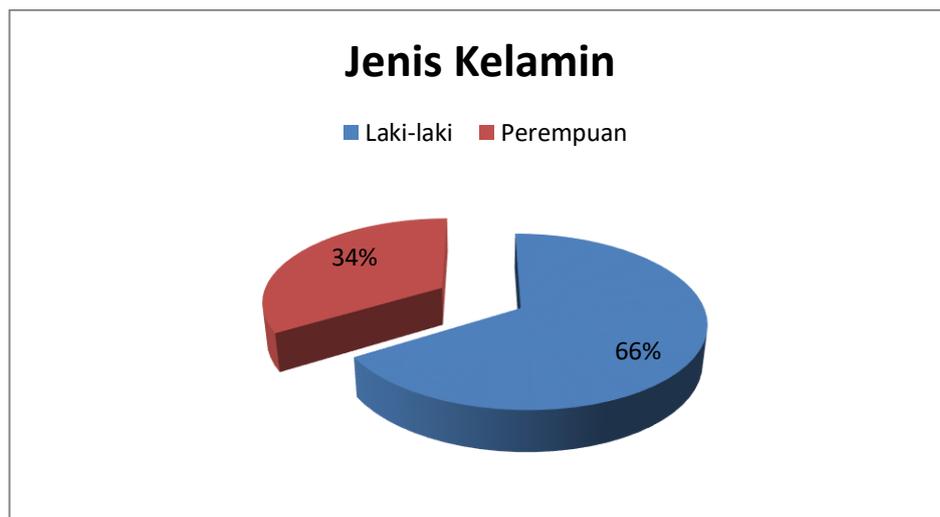
#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 responden. Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerjanya.

##### a. Jenis Kelamin

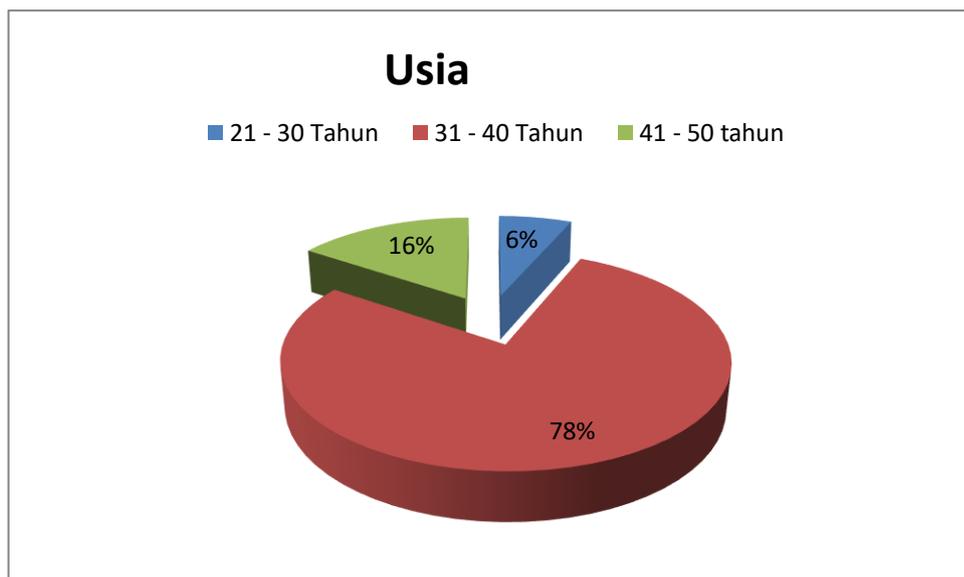
Hasil analisa deskriptif jenis kelamin responden pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa dari 77 responden yang diteliti, 66% responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan sisanya sebanyak 34% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Biro Administrasi dan Urusan Keuangan (BAUK) Universitas Malikussaleh Lhokseumawe ini berjenis kelamin laki-laki.



Gambar 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**b. Usia**

Hasil analisa deskriptif karakteristik usia responden pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa dari 77 responden yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 31 – 40 tahun (78%), sedangkan sisanya sebanyak 16% responden berusia 41-50 tahun dan sebanyak 6% responden berusia 21 – 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Biro Administrasi dan Urusan Keuangan (BAUK) Universitas Malikussaleh Lhokseumawe tersebut masih dalam rentang usia produktif.

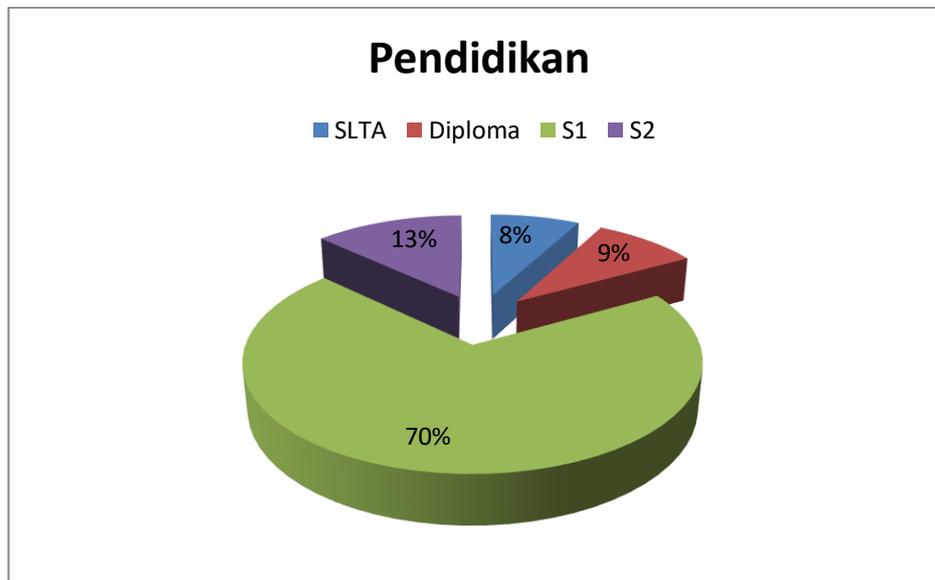


**Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

**c. Pendidikan**

Hasil analisa deskriptif karakteristik pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 (70%), sedangkan sisanya sebanyak 13% responden berpendidikan S2, sebanyak

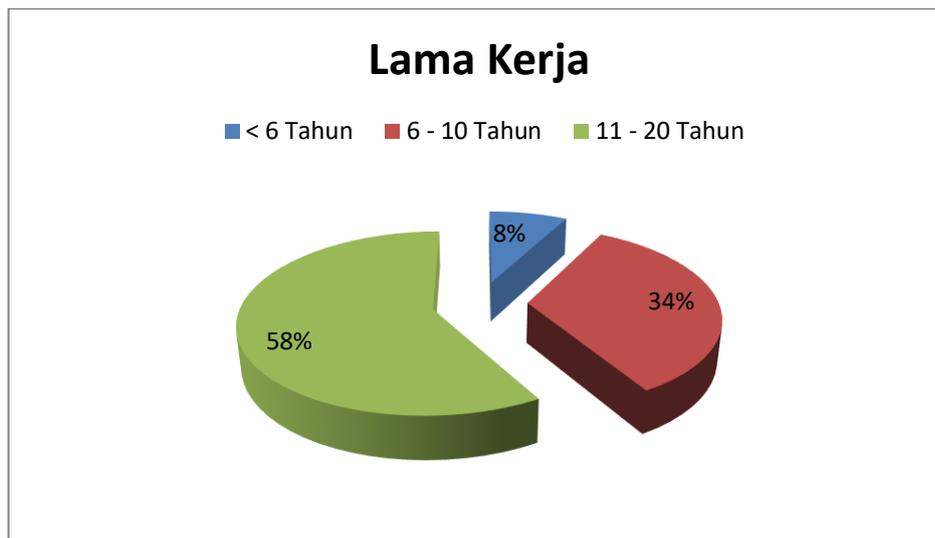
9% responden berpendidikan Diploma dan sebanyak 8% responden berpendidikan SLTA.



**Gambar 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

#### **d. Lama Kerja**

Hasil analisa deskriptif pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 11 – 20 tahun (58%), sedangkan sisanya sebanyak 34% responden telah bekerja selama 6 – 10 tahun dan sebanyak 8% responden bekerja selama kurang dari 6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Biro Administrasi dan Urusan Keuangan (BAUK) Universitas Malikussaleh Lhokseumawe telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.



**Gambar 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja**

## **2. Analisa Deskriptif Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, analisa deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui gambaran regulasi diri karyawan, stres kerja karyawan dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan BAUK di Universitas Malikusaleh, Lhokseumawe berdasarkan hasil pengisian kuesioner.

### **a. Regulasi Diri**

Regulasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam berpikir dan mengatur sebagian tingkah lakunya untuk mencapai tujuan.

**Tabel 4.1 Hasil Analisa Deskriptif Variabel Regulasi Diri**

Indikator	Rata-rata	Std Deviasi
Mampu merencanakan dengan baik sesuatu pekerjaan yang akan dilakukan di masa depan	4,275	0,716
Mudah memahami suatu permasalahan kerja yang sedang dihadapi	2,400	0,841
Mudah mempelajari hal-hal yang baru berkaitan dengan pekerjaan	2,350	0,893
Selalu berupaya untuk menciptakan kemajuan dalam bekerja	2,025	0,832
Selalu bisa melahirkan ide-ide yang kreatif dalam bekerja	2,250	0,707
Memiliki keyakinan akan sukses dalam karir di masa depan	2,050	0,846
Selalu menginspirasi rekan kerja untuk melakukan kemajuan kerja	2,250	0,840
Selalu berpikir positif dalam memandang permasalahan kerja	2,550	0,904
Selalu menghindari hal-hal yang tidak benar atau hal-hal yang melanggar peraturan kerja	2,300	0,791
Selalu berusaha keras untuk melakukan perbuatan yang berguna bagi kesuksesan pekerjaan	2,325	0,859

Hasil analisa deskriptif pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa regulasi diri responden masih rendah, meskipun pegawai telah cukup baik dalam merencanakan pekerjaan di masa depan, namun dalam hal kemajuan kerja dan keyakinan akan kesuksesan di masa depan masih perlu banyak peningkatan.

#### **b. Stres Kerja**

Stres kerja menunjukkan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu kesempatan, permintaan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan dan harapan individu yang hasilnya dianggap tidak pasti atau tidak penting.

**Tabel 4.2 Hasil Analisa Deskriptif Variabel Stres Kerja**

Indikator	Rata-rata	Standar Deviasi
Merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan	3,775	0,577
Merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dari pekerjaan	3,675	0,656
Merasa kurang jelas terhadap pedoman atau arahan mengenai pekerjaan	3,700	0,758
Merasa menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup	3,850	0,670
Merasa melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan di luar kebiasaan dalam penugasan	3,650	0,662
Merasa terkadang melanggar kebijakan dalam melakukan suatu pekerjaan	3,875	0,723
Merasa waktu yang tersedia sangat terbatas untuk melakukan pekerjaan	3,825	0,594
Merasa melakukan suatu pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh lebih dari satu orang	3,850	0,864
Merasa bahwa standar kinerja pekerjaan terlalu tinggi	4,225	0,832

Hasil analisa deskriptif pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa stres kerja pegawai cukup tinggi, terutama disebabkan karena pegawai merasa bahwa standar kinerja pekerjaan yang diharapkan terlalu tinggi.

### c. *Cyberloafing*

*Cyberloafing* menunjukkan perilaku pegawai yang menggunakan akses internet, baik dengan *personal computer* (PC), *cell phone*, *tablet*, atau sejenisnya pada saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana atasan pegawai tidak menganggap perilaku tersebut berhubungan dengan pekerjaan.

**Tabel 4.3 Hasil Analisa Deskriptif Variabel *Cyberloafing***

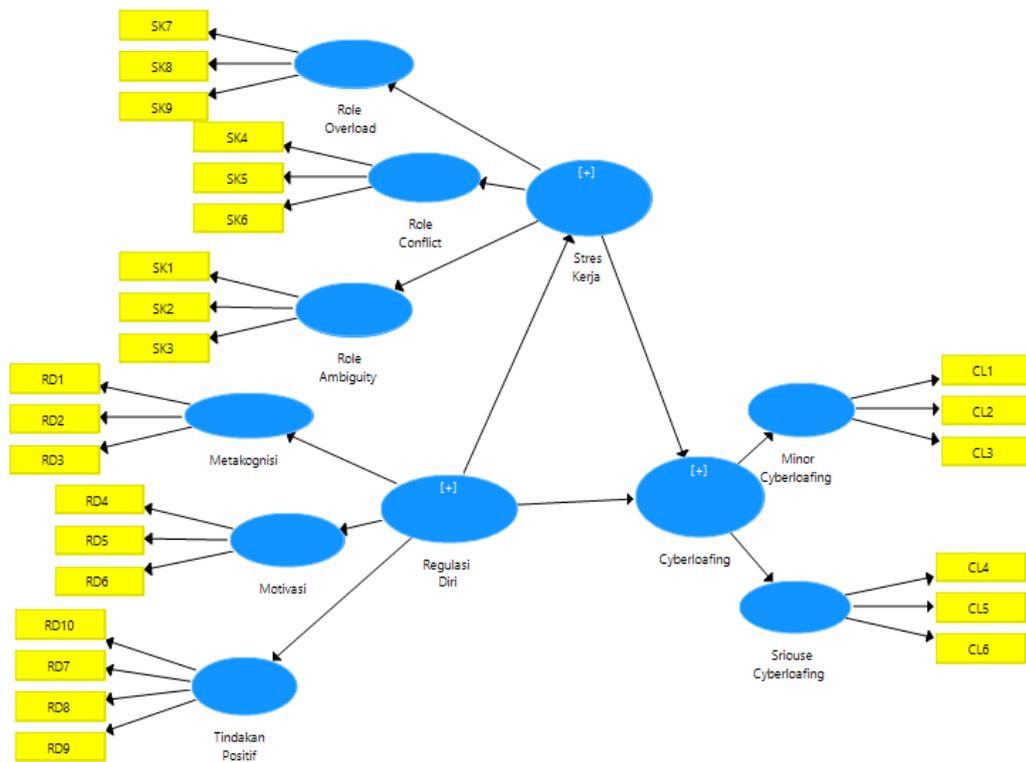
Indikator	Rata-rata	Standar Deviasi
Membaca berita <i>online</i>	3,275	1,062
Melihat web penjualan online ( <i>online shopping</i> )	2,650	1,001
Membuka pesan elektronik ( <i>e-mail</i> ) pribadi	3,325	0,859
Mengunduh/download musik	2,625	0,868
Membuka aplikasi media sosial (seperti Facebook, Whatsapp, dsb)	2,775	0,947
Berkomunikasi/ percakapan langsung ( <i>chatting</i> ) di media sosial	2,625	1,030

Hasil analisa deskriptif pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* pegawai di universitas tersebut cukup tinggi, terutama untuk mengakses berita *online* dan membuka pesan *e-mail*.

### 3. Analisa PLS

Dalam penelitian ini, pengaruh variabel regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* dengan dimediasi variabel stres kerja akan dianalisa dengan menggunakan teknik analisa *Partial Least Square* (PLS). Oleh karena dalam penelitian ini indikator yang mengukur masing-masing variabel penelitian dibagi dalam beberapa dimensi, maka jenis model PLS yang digunakan adalah jenis model PLS *second order*.

Berdasarkan kerangka model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini, maka spesifikasi model PLS *second order* yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.5** Spesifikasi Model PLS *Second Order*

Tahap-tahap dalam analisa PLS *second order* meliputi tahap *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), tahap pengujian model pengukuran (*outer model*) dan tahap pengujian model struktural (*inner model*).

**a. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)**

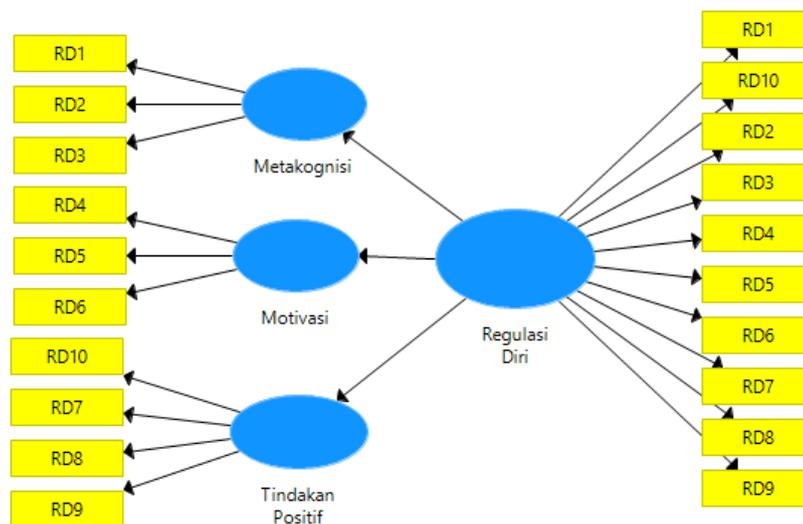
CFA dalam teknik analisa PLS digunakan untuk membuktikan bahwa seluruh indikator dalam masing-masing dimensi merupakan pembentuk konstruk variabel. Oleh karena dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang dianalisa, maka CFA dilakukan sebanyak 3 kali, yaitu CFA untuk variabel regulasi diri, CFA untuk variabel stres kerja dan CFA untuk variabel *cyberloafing*.

Dalam setiap CFA, proses analisisnya sendiri masih dibagi dalam 3 tahap, yaitu tahap uji validitas konstruk, reliabilitas konstruk dan tahap uji signifikansi.

Dalam pengujian ini, indikator dalam masing-masing dimensi dinyatakan valid dalam mengukur dimensinya jika memiliki nilai *loading factor*  $> 0,7$ , konstruk tersebut selanjutnya akan dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dimensi  $> 0,7$ , *composite reliability* dimensi  $> 0,7$  dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dimensi  $> 0,5$ , selanjutnya pada uji signifikansi, indikator pada masing-masing konstruk dinyatakan merupakan pembentuk variabel yang dianalisa jika nilai *p value* indikator terhadap dimensinya  $< 0,05$  atau menghasilkan T hitung di atas 1,96.

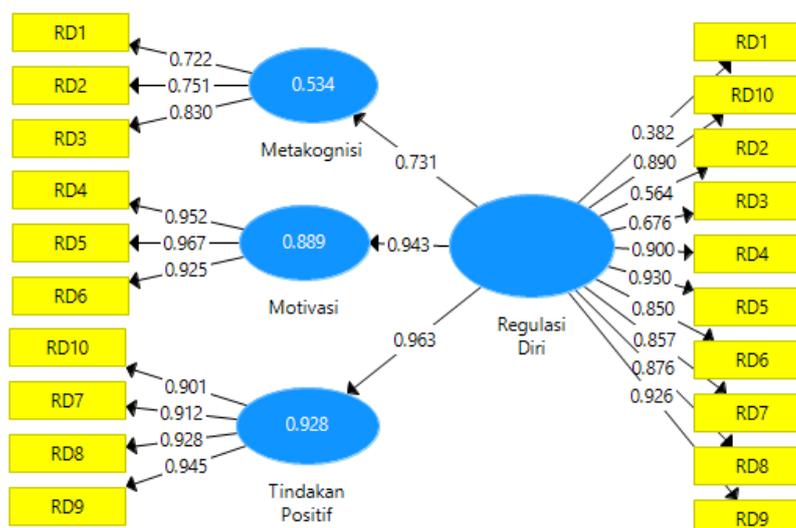
### **1) CFA Variabel Regulasi Diri**

Dalam penelitian ini, variabel regulasi diri diukur dengan 10 indikator yang terbagi dalam 3 dimensi, yaitu dimensi Metakognisi, dimensi Motivasi dan dimensi Tindakan Positif, sehingga spesifikasi model CFA variabel regulasi diri akan berbentuk seperti berikut.



**Gambar 4.6 Spesifikasi Model CFA Variabel Regulasi Diri**

Hasil analisa CFA variabel regulasi diri pada gambar 4.7 berikut menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *loading factor*  $> 0,7$  yang berarti seluruh indikator dalam variabel regulasi diri adalah valid dalam mengukur variabel tersebut.



**Gambar 4.7 Hasil Estimasi Model CFA Variabel Regulasi Diri**

Nilai *loading factor* yang menunjukkan validitas konstruk masing-masing indikator yang mengukur variabel regulasi diri tersebut juga dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.4 Validitas Konstruk Variabel Regulasi Diri**

	Metakognisi	Motivasi	Tindakan_Positif
RD1	0,722		
RD10			0,901
RD2	0,751		
RD3	0,830		
RD4		0,952	
RD5		0,967	
RD6		0,925	
RD7			0,912
RD8			0,928
RD9			0,945

Hasil uji reliabilitas konstruk variabel regulasi diri pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa konstruk telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik, yaitu *Cronbach's Alpha* > 0,7, *composite reliability* > 0,7 dan *AVE* > 0,5.

**Tabel 4.5 Reliabilitas Konstruk Variabel Regulasi Diri**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Metakognisi	0,781	0,819	0,812	0,591
Motivasi	0,944	0,946	0,964	0,899
Regulasi_Diri	0,932	0,950	0,946	0,647
Tindakan_Positif	0,941	0,942	0,958	0,850

Selanjutnya hasil uji signifikansi pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel regulasi diri memiliki nilai *p*

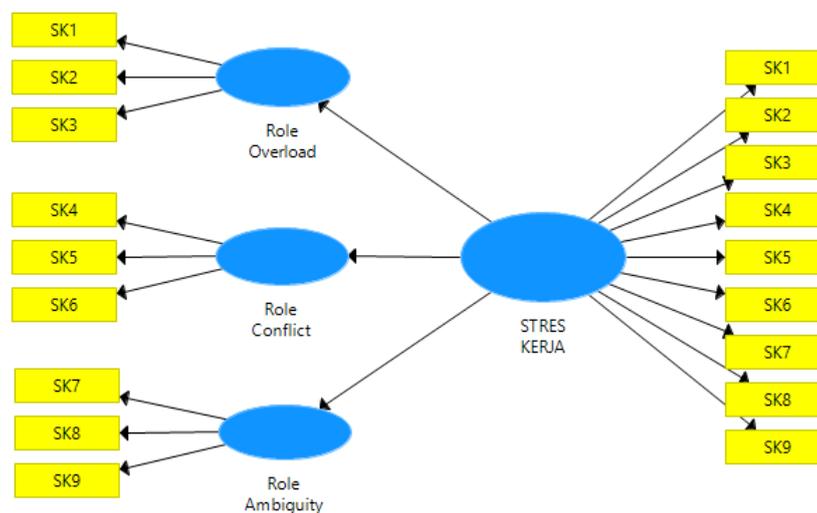
$value < 0,05$  yang berarti seluruh indikator benar-benar merupakan indikator pembentuk konstruk regulasi diri.

**Tabel 4.6 Uji Signifikansi Konstruk Regulasi Diri**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Regulasi_Diri Metakognisi ->	0,731	0,739	0,078	9,323	0,000
Regulasi_Diri Motivasi ->	0,943	0,946	0,014	67,851	0,000
Regulasi_Diri Tindakan_Positif ->	0,963	0,964	0,009	106,437	0,000

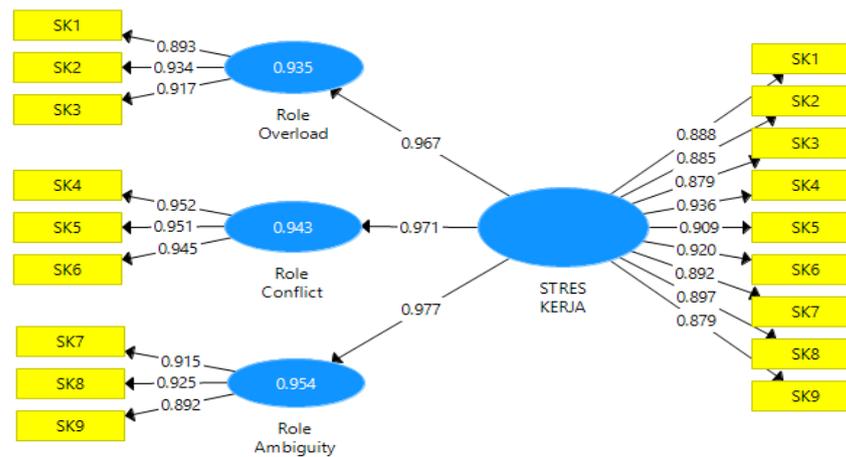
## 2) CFA variabel stres kerja

Dalam penelitian ini, variabel stres kerja diukur dengan 9 indikator yang terbagi dalam 3 dimensi, yaitu dimensi *role overload*, *role conflict* dan dimensi *role ambiguity*, sehingga spesifikasi model CFA variabel stres kerja akan berbentuk seperti berikut.



**Gambar 4.8 Spesifikasi Model CFA Variabel Stres kerja**

Hasil CFA variabel stres kerja pada gambar 4.9 berikut menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *loading factor* > 0,7 yang berarti seluruh indikator dalam variabel stres kerja adalah valid dalam mengukur variabel tersebut.



**Gambar 4.9 Hasil Estimasi Model CFA Variabel Stres kerja**

Nilai *loading factor* yang menunjukkan validitas konstruk masing-masing indikator yang mengukur variabel stres kerja tersebut juga dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7 Validitas Konstruk Variabel Stres kerja**

	<i>Role_Ambiguity</i>	<i>Role_Conflict</i>	<i>Role_Overload</i>
SK1			<b>0,893</b>
SK2			<b>0,934</b>
SK3			<b>0,917</b>
SK4		<b>0,952</b>	
SK5		<b>0,951</b>	
SK6		<b>0,945</b>	
SK7	<b>0,915</b>		
SK8	<b>0,925</b>		
SK9	<b>0,892</b>		

Hasil uji reliabilitas konstruk variabel stres kerja pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa konstruk telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik, yaitu *Cronbach's Alpha* > 0,6, *composite reliability* > 0,7 dan *AVE* > 0,5.

**Tabel 4.8 Reliabilitas Konstruk Variabel Stres kerja**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Role_Ambiguity</i>	0,897	0,897	0,936	0,829
<i>Role_Conflict</i>	0,945	0,945	0,965	0,901
<i>Role_Overload</i>	0,902	0,902	0,939	0,837
STRES_KERJA	0,970	0,970	0,974	0,807

Selanjutnya hasil uji signifikansi pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel stres kerja memiliki nilai *p value* < 0,05 yang berarti seluruh indikator benar-benar merupakan indikator pembentuk konstruk stres kerja.

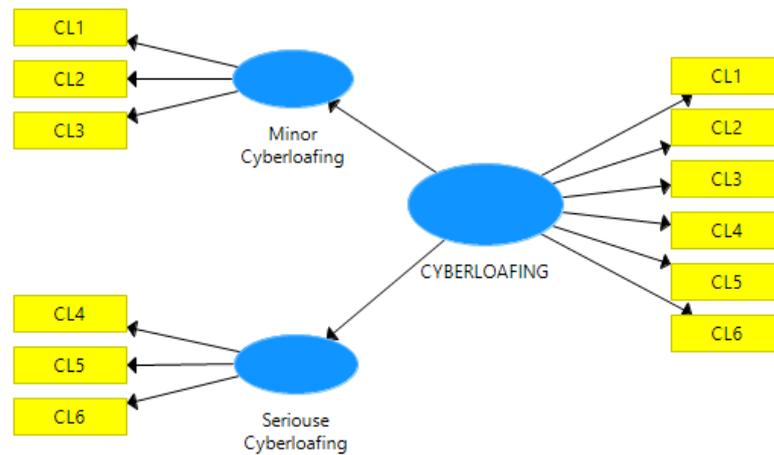
**Tabel 4.9 Uji Signifikansi Konstruk Stres kerja**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
STRES_KERJA -> <i>Role_Ambiguity</i>	0,977	0,977	0,005	187,709	0,000
STRES_KERJA -> <i>Role_Conflict</i>	0,971	0,971	0,005	198,463	0,000
STRES_KERJA -> <i>Role_Overload</i>	0,967	0,967	0,008	116,995	0,000

### 3) CFA variabel *Cyberloafing*

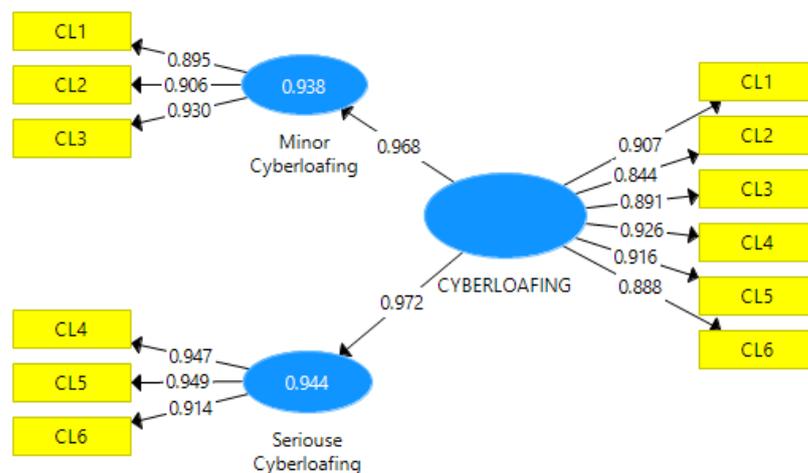
Dalam penelitian ini, variabel *cyberloafing* diukur dengan 6 indikator yang terbagi dalam 2 dimensi, yaitu dimensi *minor*

*cyberloafing* dan *serious cyberloafing*, sehingga spesifikasi model CFA variabel *cyberloafing* akan berbentuk seperti berikut.



**Gambar 4.10 Spesifikasi Model CFA Variabel *Cyberloafing***

Hasil CFA variabel *cyberloafing* pada gambar 4.11 berikut menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *loading factor*  $> 0,7$  yang berarti seluruh indikator dalam variabel *cyberloafing* adalah valid dalam mengukur variabel tersebut.



**Gambar 4.11 Hasil Estimasi Model CFA Variabel *Cyberloafing***

Nilai *loading factor* yang menunjukkan validitas konstruk masing-masing indikator yang mengukur variabel *cyberloafing* tersebut juga dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10 Validitas Konstruk Variabel *Cyberloafing***

	<i>Minor_Cyberloafing</i>	<i>Serious_Cyberloafing</i>
CL1	0,895	
CL2	0,906	
CL3	0,930	
CL4		0,947
CL5		0,949
CL6		0,914

Hasil uji reliabilitas konstruk variabel *Cyberloafing* pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa konstruk telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik, yaitu *Cronbach's Alpha* > 0,6, *composite reliability* > 0,7 dan *AVE* > 0,5.

**Tabel 4.11 Reliabilitas Konstruk Variabel *Cyberloafing***

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>CYBERLOAFING</b>	0,951	0,951	0,961	0,802
<i>Minor_Cyberloafing</i>	0,897	0,898	0,936	0,829
<i>Serious_Cyberloafing</i>	0,930	0,931	0,955	0,877

Selanjutnya hasil uji signifikansi pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel *cyberloafing* memiliki nilai *p value* < 0,05 yang berarti seluruh indikator benar-benar merupakan indikator pembentuk konstruk *cyberloafing*.

Tabel 4.12 Uji Signifikansi Konstruk *Cyberloafing*

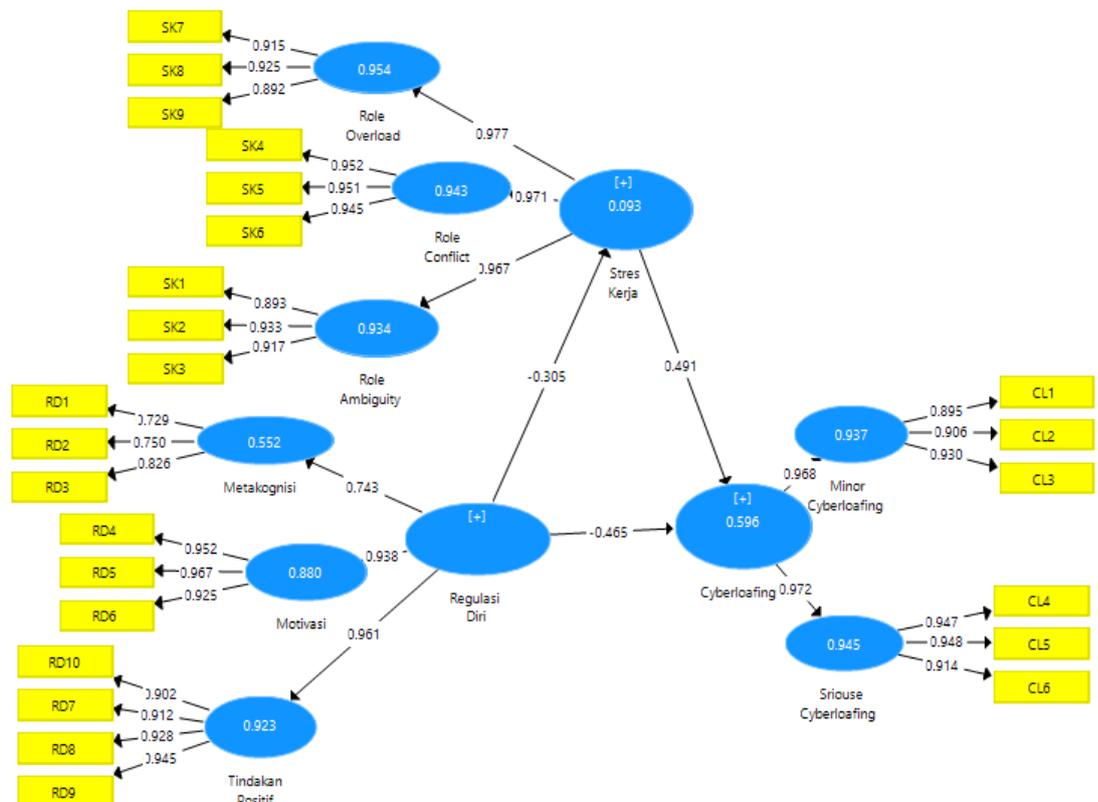
		<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
<b>CYBERLOAFING</b>	->	0,968	0,968	0,011	89,223	0,000
<b>Minor_Cyberloafing</b>						
<b>CYBERLOAFING</b>	->	0,972	0,972	0,009	105,073	0,000
<b>Serious_Cyberloafing</b>						

#### b. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisa PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit.

##### 1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstruknya. Apabila jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian konfirmatori, maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,6. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas *loading factor* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen masing-masing indikator adalah sebesar 0,7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS.



**Gambar 4.12 Hasil Estimasi Model PLS**

Nilai *loading factor* masing – masing indikator terhadap konstruknya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Konvergen**

Indikator	<i>Loading factor</i>	Validitas
CL1	0,895	valid
CL2	0,906	valid
CL3	0,930	valid
CL4	0,947	valid
CL5	0,948	valid
CL6	0,914	valid
RD1	0,729	valid
RD2	0,750	valid
RD3	0,826	valid
RD4	0,952	valid
RD5	0,967	valid

RD6	0,925	valid
RD7	0,912	valid
RD8	0,928	valid
RD9	0,945	valid
RD10	0,902	valid
SK1	0,893	valid
SK2	0,933	valid
SK3	0,917	valid
SK4	0,952	valid
SK5	0,951	valid
SK6	0,945	valid
SK7	0,915	valid
SK8	0,925	valid
SK9	0,892	valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat seluruh indikator memiliki nilai *loading factor*  $> 0,7$  yang menunjukkan bahwa seluruh indikator adalah valid dalam mengukur konstruksya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen.

## 2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai validitas diskriminan yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian validitas diskriminan diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Deskriminan  
Full Model PLS**

Fornell-Larcker Criterion

	<i>Cyberloafing</i>	<i>Regulasi_Diri</i>	<i>Stres_Kerja</i>
<i>Cyberloafing</i>	0,896		
<i>Regulasi_Diri</i>	-0,615	0,804	
<i>Stres_Kerja</i>	0,633	-0,305	0,899

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk melebihi nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa model PLS telah memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik.

### 3) *Composite Reliability*

Reliabilitas konstruk dapat ditentukan dari nilai *Cronbach's Alpha*, nilai *Composite Reliability* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *Cronbachs Alpha* melebihi 0,7, nilai *Composite Reliability* melebihi 0,70 dan AVE berada diatas 0,50.

**Tabel 4.15 Reliabilitas Konstruk Full Model PLS**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Cyberloafing</i>	0,951	0,951	0,961	0,802
<i>Regulasi_Diri</i>	0,932	0,946	0,946	0,646
<i>Stres_Kerja</i>	0,970	0,970	0,974	0,807

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, nilai *Cronbach's Alpha* seluruh konstruk  $> 0,7$ , nilai *Composite Reliability* seluruh konstruk  $> 0,7$  dan nilai AVE seluruh konstruk  $> 0,5$ . Hal ini berarti seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik.

**c. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

**1)  $Q^2$  Predictive Relevance**

Dalam analisis PLS,  $Q^2$  menunjukkan kekuatan prediksi model. Nilai  $Q^2$  model sebesar 0,02 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang lemah, nilai  $Q^2$  model sebesar 0,15 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* moderate dan nilai  $Q^2$  model sebesar 0,35 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang kuat.

**Tabel 4.16  $Q^2$  Predictive Relevance**

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
<b>Cyberloafing</b>	462,000	253,463	0,451
<b>Regulasi_Diri</b>	770,000	770,000	
<b>Stres_Kerja</b>	693,000	644,705	0,070

Hasil perhitungan  $Q^2$  *predictive relevance* menunjukkan bahwa nilai  $Q^2$  *predictive relevance* model dengan variabel endogen *cyberloafing* adalah sebesar 0,451 yang menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediksi yang sangat kuat, sedangkan model yang dibangun hanya dengan menggunakan variabel endogen stres kerja saja memiliki kekuatan prediksi yang lemah, yaitu dengan nilai  $Q^2$  *predictive relevance* sebesar 0,070.

## 2) Uji Goodnes Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* model PLS dapat dilihat dari nilai *Standardized Root Mean square Residual* (SRMR) model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit* model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0,08. Hasil uji *goodness of fit* model PLS pada tabel 4.17 berikut menunjukkan bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0,041. Oleh karena nilai SRMR model di bawah 0,08 maka model PLS ini dinyatakan *perfect fit*, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

**Tabel 4.17 Model Fit**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
<b>SRMR</b>	0.041	0.041
<b>d_ ULS</b>	0.766	0.766
<b>d_ G1</b>	1.776	1.776
<b>d_ G2</b>	1.254	1.254
<b>Chi-Square</b>	1,362.489	1,362.489
<b>NFI</b>	0.838	0.838

## 3) Uji Signifikansi (Uji Pengaruh Parsial)

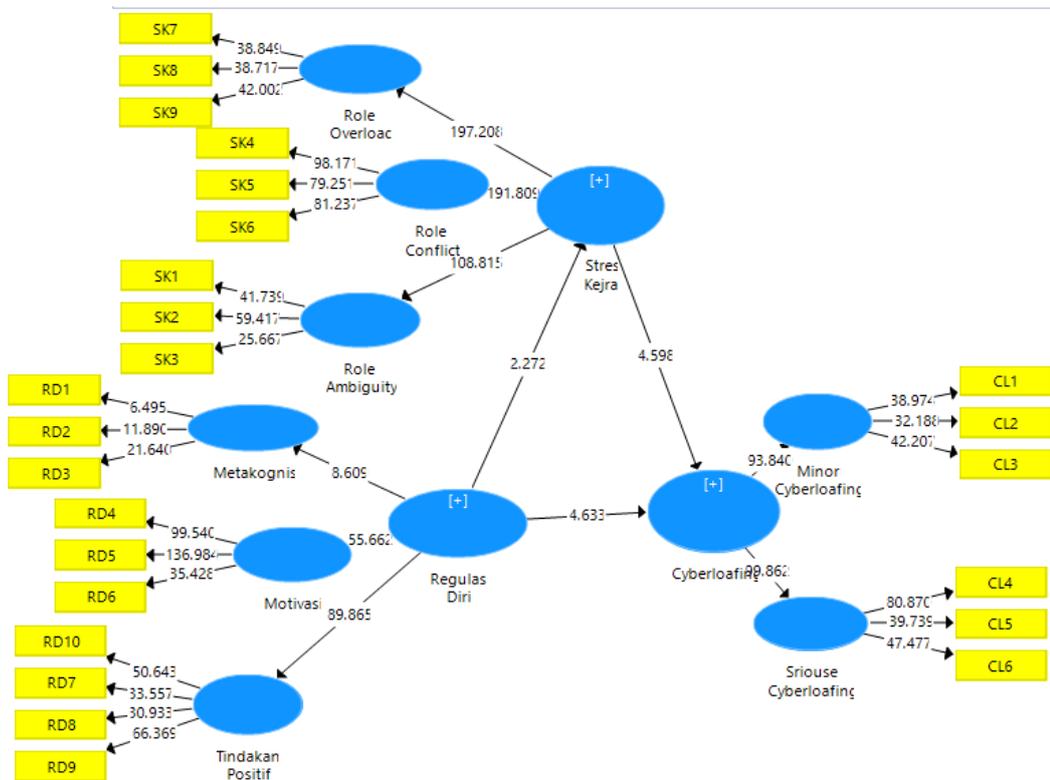
Hasil uji kecocokan model, perhitungan nilai R Square, f square dan Q square menunjukkan bahwa model PLS yang telah dibangun layak digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Ha : Variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Dengan taraf signifikan 0,05 maka Ho akan ditolak jika nilai *p value* < 0,05 dan t hitung > 1,96, sedangkan jika nilai *p value* > 0,05 dan t hitung < 1,96 maka Ho diterima. Dari hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Arah hubungan tersebut dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila nilai original sampel bertanda positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah positif/ searah sedangkan apabila nilai original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan.

Hasil estimasi model sebagai acuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 4.13 Hasil Estimasi Model PLS Bootstrapping**

Hasil uji signifikansi selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikansi**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
<b>Regulasi Diri - &gt; Cyberloafing</b>	-0,465	-0,472	0,100	4,633	0,000
<b>Regulasi Diri - &gt; Stres Kerja</b>	-0,305	-0,300	0,134	2,272	0,023
<b>Stres Kerja -&gt; Cyberloafing</b>	0,491	0,492	0,107	4,598	0,000

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut.

- a) Nilai signifikan pengaruh variabel regulasi diri terhadap stres kerja adalah sebesar 0,023 dengan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai signifikan  $< 0,05$  dan original sampel bertanda negatif, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa regulasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Semakin baik regulasi diri karyawan maka semakin sedikit karyawan mengalami stres kerja, dan begitu pula sebaliknya.
- b) Nilai signifikan pengaruh variabel regulasi diri terhadap *cyberloafing* adalah sebesar 0,000 dengan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai signifikan  $< 0,05$  dan original sampel bertanda negatif, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa regulasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing* karyawan. Semakin baik regulasi diri karyawan maka semakin kecil kecenderungan karyawan melakukan *cyberloafing* dan begitu pula sebaliknya.
- c) Nilai signifikan pengaruh variabel stres kerja terhadap *cyberloafing* adalah sebesar 0,000 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan  $< 0,05$  dan original sampel bertanda positif, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* karyawan.

Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi kecenderungan karyawan melakukan *cyberloafing* dan begitu pula sebaliknya.

#### 4) Besar Pengaruh Parsial (*Effect Size/ f Square/ f<sup>2</sup>*)

Dalam analisis PLS, nilai *f square* ( $f^2$ ) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Cohen (1988), nilai *f square* yang diperoleh selanjutnya dapat dikategorikan dalam kategori berpengaruh kecil ( $f^2 = 0,02$ ), berpengaruh menengah ( $f^2 = 0,15$ ) dan berpengaruh besar ( $f^2 = 0,35$ ). Berikut ini adalah nilai  $f^2$  masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

**Tabel 4.19 Besar Pengaruh Parsial**

	<i>Cyberloafing</i>	Regulasi_Diri	Stres_Kerja
<i>Cyberloafing</i>			
Regulasi_Diri	0,486		0,103
Stres_Kerja	0,541		

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 4.19, nilai  $f^2$  variabel regulasi diri adalah sebesar 0,486 sedangkan nilai  $f^2$  variabel stres kerja adalah 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai dibandingkan dengan variabel regulasi diri. Stres kerja yang dialami pegawai merupakan pemicu utama perilaku *cyberloafing* pegawai di samping regulasi diri yang dimiliki pegawai.

### 5) Besar Pengaruh Simultan (*R Square*)

Interpretasi *R Square* pada analisa PLS sama dengan interpretasi *R Square* pada analisa regresi biasa. Nilai *R Square* menunjukkan besar pengaruh simultan (pengaruh bersama-sama) variabel eksogen terhadap endogen.

Selain itu, dalam analisa PLS nilai *R Square* juga dapat menunjukkan kekuatan model PLS. Dalam hal ini nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat kuat, *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderate dan nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah. (Ghozali; 2016: 78). Berikut ini adalah nilai *R Square* variabel penelitian.

**Tabel 4.20 Besar Pengaruh Simultan**

**R Square**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<b>Cyberloafing</b>	0,596	0,585
<b>Stres_Kerja</b>	0,093	0,081

Hasil analisa pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *R square* variabel *cyberloafing* adalah sebesar 0,596 yang menunjukkan bahwa besar pengaruh stres kerja dan regulasi diri adalah sebesar 59,6%, model dengan variabel endogen *cyberloafing* memiliki kekuatan model pada level *moderate* (model cukup kuat).

Selanjutnya, nilai *R square* model variabel stres kerja adalah sebesar 0,093, hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel

regulasi diri terhadap stres kerja adalah sebesar 9,3%, model dengan variabel endogen stres kerja saja memiliki kekuatan model yang lemah, hal ini sekaligus menunjukkan pentingnya variabel *cyberloafing* untuk dimasukkan dalam model PLS.

#### 6) Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini, variabel stres kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memediasi pengaruh regulasi diri terhadap *cyberloafing* pada karyawan. Untuk menguji signifikansi peran stres kerja dalam memediasi pengaruh regulasi diri terhadap *cyberloafing*, maka dilakukan uji pengaruh tidak langsung dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan

Ha : Stres kerja dapat memediasi pengaruh variabel regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan

Dengan taraf signifikan 0,05 maka Ho ditolak jika nilai  $p$  value  $< 0,05$  dan Ho diterima jika nilai  $p$  value  $> 0,05$ .

**Tabel 4.21 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
<b>Regulasi Diri -&gt; Stres_Kerja -&gt; Cyberloafing</b>	-0,150	-0,146	0,072	2,093	0,037

Hasil analisa pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh tidak langsung regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja adalah sebesar 0,037. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan dapat memediasi pengaruh variabel regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

### 7) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisa PLS, diperoleh ringkasan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

**Tabel 4.22 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Uraian	T Statistik	P value	Kesimpulan
1	Regulasi diri berpengaruh terhadap stres kerja	4,633	0,000	diterima
2	Regulasi diri berpengaruh terhadap <i>Cyberloafing</i>	2,272	0,023	diterima
3	Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i>	4,598	0,000	diterima
4	Stres kerja dapat memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i>	2,093	0,037	diterima

Penjelasan dari masing-masing hasil pengujian hipotesis di atas adalah sebagai berikut.

#### a) Hipotesis 1: Regulasi diri berpengaruh terhadap stres kerja

Nilai signifikan pengaruh variabel regulasi diri terhadap stres kerja adalah sebesar 0,023 dengan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai signifikan  $< 0,05$

dan original sampel bertanda negatif, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa regulasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Semakin baik regulasi diri karyawan maka semakin sedikit karyawan mengalami stres kerja begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 1 diterima.

**b) Hipotesis 2: Regulasi diri berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing***

Nilai signifikan pengaruh variabel regulasi diri terhadap *cyberloafing* adalah sebesar 0,000 dengan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai signifikan  $< 0,05$  dan original sampel bertanda negatif, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa regulasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing* karyawan. Semakin baik regulasi diri karyawan maka semakin kecil kecenderungan karyawan melakukan *cyberloafing* begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 2 diterima.

**c) Hipotesis 3: Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing***

Nilai signifikan pengaruh variabel stres kerja terhadap *cyberloafing* adalah sebesar 0,023 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan  $< 0,05$  dan

original sampel bertanda positif, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi kecenderungan karyawan melakukan *cyberloafing* begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 3 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 3 diterima.

**d) Hipotesis 4 : Stres Kerja dapat memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing***

Nilai signifikan pengaruh tidak langsung regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja adalah sebesar 0,037. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan dapat memediasi pengaruh variabel regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Regulasi diri yang baik akan menekan stres kerja yang selanjutnya akan menekan *cyberloafing* pada karyawan. Hal ini mendukung hipotesis 4 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 4 diterima.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh regulasi diri terhadap stres kerja**

Nilai signifikan pengaruh variabel regulasi diri terhadap stres kerja adalah sebesar 0,023 dengan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai signifikan  $< 0,05$  dan original sampel bertanda negatif, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa regulasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Semakin baik regulasi diri pegawai maka semakin kecil kemungkinan pegawai mengalami stres kerja, dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fathizadeh & Khoshouei (2017). Dalam penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara regulasi diri dan karakter kepribadian dengan stres kerja.

Regulasi diri adalah kemampuan individu untuk memiliki pengendalian diri dalam dirinya sendiri (Prasad, Lim, & Chen, 2010). Regulasi diri berarti juga ketahanan diri terhadap rangsangan dari lingkungan yang memaksa individu untuk melakukan tindakan, baik itu tindakan yang positif ataupun negatif (Manab, 2016).

Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Tinggi atau rendahnya tingkat stres yang dapat dialami karyawan sangat tergantung kepada seberapa kuat karyawan dalam sistem pengaturan dirinya. Teori ini didukung oleh sebuah penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara regulasi diri dan karakter kepribadian

dengan stres kerja (Fathizadeh & Khoshouei, 2017). Kesimpulan serupa juga dinyatakan dalam penelitian yang lain, di mana kemampuan regulasi diri yang berkembang dengan baik dapat mencegah terjadinya stres kerja (Kondratyuk & Morosanova, 2014).

## **2. Pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing***

Nilai signifikan pengaruh variabel regulasi diri terhadap *cyberloafing* adalah sebesar 0,000 dengan original sampel bertanda negatif. Oleh karena nilai signifikan  $< 0,05$  dan original sampel bertanda negatif, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa regulasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing* pegawai. Semakin baik regulasi diri pegawai maka semakin kecil kecenderungan mereka melakukan *cyberloafing*, dan begitu pula sebaliknya.

Sistem regulasi diri dapat mencegah seseorang berkehendak dalam melakukan *cyberloafing*, dimana *cyberloafing* dapat mengurangi kinerja dari pelakunya. Individu dengan kemampuan regulasi diri yang tinggi akan tetap fokus pada pekerjaan mereka sehingga menghambatnya untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Jika seseorang lemah dalam regulasi diri, bisa dikatakan mereka akan cenderung sulit untuk menghindari perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya, jika seseorang kuat dalam regulasi diri, dapat dikatakan bahwa mereka akan cenderung dapat menghindari perilaku *cyberloafing* (Prasad, Lim, & Chen, 2010).

Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara kemampuan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*, di mana dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki regulasi diri yang baik akan mengurangi perilaku *cyberloafing* pada setiap aktivitasnya (Anugrah & Margaretha, 2010). Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, dalam penelitian lain juga disimpulkan bahwa tingkat pengendalian diri dan manajemen diri yang lebih tinggi dapat mengurangi kecanduan internet (*addiction behavior*) (Akin, Arslan, Arslan, Uysal, & Sahranc, 2015).

### **3. Pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing***

Nilai signifikan pengaruh variabel stres kerja terhadap *cyberloafing* adalah sebesar 0,023 dengan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai signifikan  $< 0,05$  dan original sampel bertanda positif, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai. Semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai maka semakin tinggi kecenderungan mereka melakukan *cyberloafing*, dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian-penelitian terdahulu tidak sedikit yang membahas mengenai perilaku *cyberloafing* dengan melibatkan berbagai variabel lain, di antaranya adalah faktor organisasional. Dalam sebuah penelitian disimpulkan bahwa dengan adanya sanksi organisasional, kecenderungan karyawan untuk melakukan praktik *cyberloafing* dalam mengatasi stres kerja akan berkurang (Henle & Blanchard, 2008). Pimpinan organisasi juga dapat mengurangi tingkat praktik *cyberloafing* karyawan dengan meminimalisasi sumber-

sumber stres di lingkungan kerja dan mengkaji lebih dalam mengenai karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Sebuah penelitian di Pakistan menemukan bahwa beberapa karakteristik pekerjaan dan work stressors berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan (Arshad, Aftab, & Bukhari, 2016).

Perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh stres kerja melalui sumber-sumbernya seperti *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload*. Dalam penelitian, karyawan cenderung melakukan praktik *cyberloafing* ketika mereka mengalami *role ambiguity* atau *role conflict*. Meskipun tingkat perilaku *cyberloafing* tidak tinggi dengan indikator *role overload*, namun tetap harus menjadi perhatian karena menangani terlalu banyak pekerjaan juga akan menimbulkan stres pada karyawan (Henle & Blanchard, 2008).

Dalam penelitian yang lain juga menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Ketiga tipe utama sumber stres menunjukkan korelasi positif dengan *cyberloafing*. *Role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, sementara *role overload* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Arshad, Aftab, & Bukhari, 2016). Kesimpulan serupa juga ditunjukkan oleh sebuah penelitian, di mana terdapat hubungan positif dan signifikan antara *role ambiguity* dan *role conflict* dengan perilaku *cyberloafing*. Sementara pengaruh *role overload* terhadap perilaku *cyberloafing* dimoderasi oleh pengalaman dalam memanfaatkan internet (Sawitri, 2012).

#### **4. Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing***

Nilai signifikan pengaruh tidak langsung regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja adalah sebesar 0,037. Oleh karena nilai *p value* yang diperoleh  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan dapat memediasi pengaruh variabel regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai. Regulasi diri yang baik akan menekan tingkat stres kerja pegawai yang selanjutnya akan menekan *cyberloafing* pada pegawai.

Telah diketahui bahwa regulasi diri memiliki hubungan negatif terhadap stres kerja (Fathizadeh & Khoshouei, 2017; Kondratyuk & Morosanova, 2014). Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan individu dalam hal regulasi diri maka semakin rendah pula stres kerja yang akan dialami. Regulasi diri juga berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, di mana apabila seseorang kuat dalam regulasi diri, dapat dikatakan bahwa mereka akan cenderung dapat menghindari perilaku *cyberloafing* (Prasad, Lim, & Chen, 2010; Anugrah & Margaretha, 2010; Akin, Arslan, Arslan, Uysal, & Sahranc, 2015).

Sementara itu, stres kerja melalui *role stressors*, terutama *role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Henle & Blanchard, 2008; Arshad, Aftab, & Bukhari, 2016; Sawitri, 2012). Dari kaitan-kaitan tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa stres kerja berperan dalam memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*.

#### **5. Faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi perilaku *cyberloafing***

Selain variabel regulasi diri dan stres kerja, terdapat faktor-faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada pegawai BAUK Universitas Malikussaleh, antara lain seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Dalam penelitian ini didapatkan bahwa distribusi responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan, yaitu sebesar 66% berbanding 34%.

Apabila dibandingkan, laki-laki lebih cenderung menggunakan internet untuk membuat dan memiliki halaman *web* sendiri daripada perempuan. Selain itu juga laki-laki lebih cenderung dalam menggunakan internet untuk bermain *game online* dan atau mengunduh berbagai materi dari internet (Joiner, Gavin, Duffield, Brosnan, Crook, Durndell, Maras, Miller, Scott, & Lovat, 2005).

Dalam sebuah penelitian yang lain didapatkan kesimpulan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja, individual, organisasi dan situasi (Hurriyati & Oktaviana, 2017). Semua variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut memberikan sumbangsih yang signifikan terhadap tingginya perilaku *cyberloafing* karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Regulasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Semakin baik regulasi diri pegawai maka semakin sedikit pegawai mengalami stres kerja dan begitu pula sebaliknya.
2. Regulasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing* pegawai. Semakin baik regulasi diri pegawai maka semakin kecil kecenderungan pegawai melakukan *cyberloafing* dan begitu pula sebaliknya.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai. Semakin tinggi stres kerja pegawai maka semakin tinggi kecenderungan pegawai melakukan *cyberloafing* dan begitu pula sebaliknya.
4. Stres kerja secara signifikan dapat memediasi pengaruh variabel regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai. Regulasi diri yang baik akan menekan stres kerja yang selanjutnya akan menekan *cyberloafing* pada pegawai.

## B. Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Malikussaleh
  - a. Pihak universitas perlu menghimbau para pegawai agar dapat meningkatkan regulasi diri sehingga dapat menekan terjadinya stres di tempat kerja yang selanjutnya akan menekan perilaku *cyberloafing*.
  - b. Stres kerja pegawai cukup tinggi, pegawai masih sulit untuk menerima prinsip yang diterapkan orang lain, pihak universitas perlu memberikan arahan pentingnya kerja dalam tim sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.
  - c. Perilaku *cyberloafing* di lingkungan universitas cenderung tinggi, pihak universitas perlu menghimbau pegawai untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* sehingga kinerjanya menjadi lebih fokus dan hasilnya maksimal.
2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat memasukkan karakteristik responden sebagai moderator atau mediator dalam model, karena beberapa karakteristik individual juga bisa memoderasi atau memediasi pengaruh regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akin, A., Arslan, S., Arslan, N., Uysal, R., & Sahranc, U. (2015). Self-control management and internet addiction. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(3), 95-100.
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2009). *Manajemen sumber daya manusia dalam bisnis modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anugrah, A. P., & Margaretha, M. (2010). Regulasi diri mempengaruhi perilaku cyberloafing yang dimoderasi oleh berbagai karakteristik individual mahasiswa Universitas Kristen Maranatha. *Seminar Nasional dan Call for Paper*.
- Arshad, M., Aftab, M., & Bukhari, H. (2016). The impact of job characteristics and role stressors on cyberloafing: The case of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(12), 244-252.
- Askew, K. L. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. *Dissertation*.
- Bandura, A. (2015). Belajar sosial. In Alwisol (Ed.), *Psikologi kepribadian* (pp. 285-286). Malang: UMM Press.
- Baumeister, R. F., Gailliot, M., DeWall, C. N., & Oaten, M. (2006). Self-regulation and personality: How interventions increase regulatory success, and how depletion moderates effects of traits on behavior. *Journal of Personality*, 74(6).
- Bewell, H., Yakubu, I., Owotunse, D., & Ojih, E. E. (2014). Work-induced stress and its influence on organizational effectiveness and productivity among Nigerian workers. *Ethiopia International Multidisciplinary Journal Research*, 8(1), 112-125.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1).
- Block, W. (2001). Cyberslacking, business ethics and managerial economics. *Journal of Business Ethics*, 33, 225-231.

- Bouckenooghe, D., Raja, U., & Abbas, M. (2014). How does self-regulation of emotions impact employee work engagement: The mediating role of social resources. *Journal of Management & Organization*, 20(4), 508-525.
- Cinar, O., & Karcioglu, F. (2015). The relationship between cyberloafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/ Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 444-453.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los angeles: SAGE Publications, Inc.
- Dar, L., Akmal, A., Naseem, M. A., & Khan, K. U. (2011). Impact of stress on employees job performance in business sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(6).
- Dias, P., & Castillo, J. A. (2014). Self-regulation and tobacco use: Contributes of the confirmatory factor analysis of the Portuguese version of the short self-regulation questionnaire. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 159, 370-374.
- Doorn, O. N. (2008). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework (Thesis)*. Eindhoven: Eindhoven University of Technology.
- Fathizadeh, A., & Khoshouei, M. S. (2017). The relationship between self-regulation and personality traits with job stress in University of Isfahan employees. *Fundamental of Mental Health*, 19(1), 14-21.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 13(82), 1-13.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- Hommel, B. (2009). Action control according to TEC (theory of event coding). *Psychological Research*, 73, 512-526.
- Hurriyati, D., & Oktaviana, R. (2017). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku cyberloafing pada pegawai negeri dinas pekerjaan umum Kota Palembang. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM Kesehatan*.

- Jaafar, S., Awaludin, N. S., & Bakar, N. S. (2014). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *E-proceedings of the Conference on Management and Muamalah*, 128-135.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., & Kozekanan, S. F. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 8(3), 335-349.
- Jayashree, R. (2010). Stress management with special reference to public sector bank employees in Chennai. *International Journal of Enterprise and Innovation Management Studies (IJEIMS)*, 1(3), 34-39.
- Joiner, R., Gavin, J., Duffield, J., Brosnan, M., Crook, C., Durndell, A., Maras, P., Miller, J., Scott, A. J., & Lovatt, P. (2005). Gender, internet identification and internet anxiety: Correlates of internet use. *CyberPsychology & Behavior*, 8(4), 371-378.
- Kondratyuk, N., & Morosanova, V. (2014). The relationship between self regulation, personality traits and job stress. *Personality and Individual Differences*, 60.
- Kotteeswari, M., & Sharief, S. T. (2014). Job stress and its impact on employees' performance: A study with reference to employees working in BPOS. *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2(4), 18-25.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2009). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 1-11.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *CyberPsychology & Behavior*, 7(1).
- Manab, A. (2016). Memahami regulasi diri: Sebuah tinjauan konseptual. *Seminar ASEAN 2nd Psychology and Humanity*.
- Noor, J. (2015). *Analisis data penelitian ekonomi & manajemen*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ojeleye, Y. C., & Okoro, C. I. (2016). Job stress and employees' produktivity in telecommunication sector of Nigeria (A study of Globacom, MTN, Airtel and Etisalat). *International Journal of Multidisciplinary Education and Research*, 1(5), 5-10.

- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of e-Business and e-Government Studies*, 4(2), 1-15.
- Prasad, S., Lim, V. K., & Chen, D. J. (2010). Self regulation, individual characteristics and cyberloafing. *PACIS Proceedings*.
- Rajah, R., & Lim, V. K. (2011). Cyberloafing, neutralization and organizational citizenship behavior. *PACIS Proceedings*, 1-15.
- Rehman, M. u., Irum, R., Tahir, N., Ijaz, Z., Noor, U., & Salma, U. (2012). The impact of job stress on employee job satisfaction: A study on private colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(3), 50-56.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2008). How detrimental is job stress?: A case study of executives in the Malaysian furniture industry. *International Review of Business Research Papers*, 4(5), 64-73.
- Sawitri, H. S. (2012). Role of internet experience in moderating influence of work stressor on cyberloafing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 320-324.
- Selwyn, N. (2008). A safe haven for misbehaving? An investigation of online misbehavior among university students. *Social Science Computer Review*, 446-465.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sukardi. (2013). *Metodologi penelitian pendidikan: Kompetensi dan praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Teknohot. (2017, 9 5). *Apa itu cyberloafing yang dialami karyawan*. Retrieved 1 2018, 7, from Teknohot: <https://teknohot.com/apa-itu-cyberloafing/>
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Cyber-slacking: Self-control, prior behavior and the impact of deterrence measures. *Review of Business Information Systems*, 12(1), 75-87.
- Voigt, B. (2017). Organizing facets of self-regulation: Goals, process phases, obstacles and mechanisms. *Journal of Self-Regulation and Regulation*, 3, 77-108.

Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.