

**PENGARUH *SELF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU  
*CYBERLOAFING* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN PT. ASURANSI  
JASINDO CABANG MEDAN**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia*

Oleh

**M. BAYU JUANDA**

**NPM : 2120030093**




**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCARSARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

## PENGESAHAN TESIS

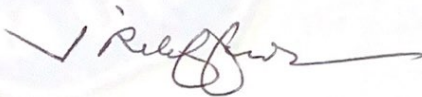
Nama : M. Bayu Juanda  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120030093  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh *Self Control* dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan

Pengesahan Tesis  
Medan, 07 Maret 2024  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


  
(Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

Pembimbing II

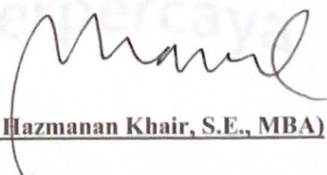
  
(Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendi P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H., MRE, CNLP)

Diketahui Oleh

Direktur

  
(Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum)

Ketua Program Studi

  
(Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA)

## PENGESAHAN

### PENGARUH *SELF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN PT. ASURANSI JASINDO CABANG MEDAN

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 07 Maret 2024

#### Panitia Penguji

1. Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Ketua

1. 

2. Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A

Sekretaris

2. 

3. Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M

Anggota

3. 

Unggul | Cerdas | Terpercaya



## PERNYATAAN

### PENGARUH *SELF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN PT. ASURANSI JASINDO CABANG MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 07 Maret 2024

Penulis



*M. Bayu Juanda*  
M. Bayu Juanda  
2120030093

## ABSTRAK

### **PENGARUH *SELF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. ASURANSI JASINDO CABANG MEDAN**

**M. Bayu Juanda**

**2120030093**

Program Pascasarjana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self control* dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yang di moderasi oleh komitmen organisasi pada PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, namun atasan tidak masuk dalam sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan, sedangkan jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan analisis statistik SEM-PLS. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *software* SmartPLS 3. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan wawancara dan penyebaran angket. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

**Kata Kunci : *Self Control*, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Perilaku *Cyberloafing*.**

## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF SELF CONTROL AND WORK STRESS ON CYBERLOAFING BEHAVIOUR WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATION VARIABLE IN THE PT. ASURANSI JASINDO CABANG MEDAN***

**M. Bayu Juanda**  
**2120030094**

*Postgraduate program*

*This research aims to determine and analyze the influence of self control and work stress on cyberloafing behaviour which is moderated by organizational commitment at the PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan. The sample in this study used a saturated sample, where the entire population was sampled, but superiors were not included in the sample. The sample in this research consisted of 40 employees, while this type of research was quantitative, with SEM- PLS statistical analysis. Data processing in this research used the smartPLS 3 software program. Data collection techniques in this research were interviews and distributing questionnaires. This data will be analyzed using a quantitative approach using statistical analysis, namely partial least squares – structural equation model (PLS-SEM). The results of this research indicate that self control has a negative and significant effect on cyberloafing behaviour. Work stress has a positive and significant effect on cyberloafing behaviour. Organizational Commitment does not moderate the influence of self control on cyberloafing behaviour. Organizational commitment does not moderate the effect of work stress on cyberloafing behaviour.*

*Keyword: Self Control, Work Stress, Organizational Commitment, Cyberloafing Behaviour*

## KATA PENGANTAR

Syukur dan Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas Rahmat dan Hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Self Control* dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan” ini dengan sebaik mungkin dan tepat pada waktunya. Shalawat beriring salam kepada baginda Rasulullah Muhammad Shallallahu'Alaihi Wasallam sebagai Khataman Nabiyyun, yakni nabi terakhir. Nabi yang membawa umatnya dari zaman jahiliyah ke zaman yang terang penuh dengan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti saat ini. Semoga kita selalu bertauladan kepadanya. Dan mendapat syafaatnya di hari akhir nanti, Amin. Peneliti menyadari bahwa suatu usaha bukanlah hal yang mudah. Sehingga dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan masukan dan kritikan yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan tesis ini.

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapat masukan dan bimbingan moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang setulusnya dan sebesar-besarnya kepada yang teristimewah untuk kedua orang tua peneliti yaitu Sutiono dan Ibunda tercinta Sri Erlina, S.Pd yang dengan jerih payah mengasuh dan mendidik, memberi kasih sayang. Do'a yang tak pernah putus dari lisan ibunda dan ayahanda untuk kebaikan peneliti dan nasihat tidak ternilai serta bantuan material yang sangat besar pengaruhnya bagi keberhasilan dalam penyusunan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Disisi lain, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, khususnya :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. R Sabrina, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I tesis saya yang sangat baik dan banyak memberikan ilmu serta pengalamannya.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H., MRE., CNLP selaku Dosen Pembimbing II tesis saya yang juga sangat baik.
5. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen sekaligus Dosen Penguji tesis saya.
6. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen sekaligus Dosen Penguji tesis saya.
7. Bapak Assoc. Prof. H. Muis Rambe, S.E., M.M, selaku Dosen Penguji tesis saya.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan.
9. Seluruh Tim Biro Administrasi Prodi Magister Manajemen yang selalu membantu berbagai hal dalam mempersiapkan keperluan dalam pengurusan tesis.
10. Kepala Cabang PT. Asuransi Jasindo Kantor Cabang Medan, Bapak Toni Hendrawan, S.E.As., AAPAI., ANZIIF yang telah mengizinkan saya penelitian, beserta karyawan/karyawati yang sudah banyak sekali membantu dan memudahkan saya dalam berbagai hal terkait penelitian tesis ini.
11. Keluarga tercinta saya yaitu Almh Nurvita Lestari, S.Pd., Kons. dan Ashri Andini, S.Pd yang menjadi kakak kandung saya.



12. Annisa Febrianty Milinea, S.Tr. Ak yang selalu menemani dalam suka maupun duka, terimakasih karena selalu menjadi support system buat saya.
13. Seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dari awal sampai akhir dalam penyelesaian skripsi ini, namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dan semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak dan terutama bagi peneliti sendiri.

Medan, Februari 2024  
Peneliti

M. Bayu Juanda

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Pembatasan Masalah .....	10
1.4. Rumusan Masalah .....	10
1.5. Tujuan Penelitian .....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b> .....	<b>13</b>
2.1. Landasan Teori .....	13
2.1.1. Manajemen.....	13
2.1.1.1. Pengertian Manajemen.....	13
2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen.....	13
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2. Kerangka Teori .....	15
2.2.1. Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	15
2.2.1.1. Pengertian Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	15
2.2.1.2. Faktor-Faktor Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	16
2.2.1.3. Indikator Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	20
2.2.1.4. Dampak Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	21
2.2.1.5. Karakteristik Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	22
2.2.2. <i>Self Control</i> .....	22

2.2.2.1. Pengertian <i>Self Control</i> .....	22
2.2.2.2. Faktor-Faktor <i>Self Control</i> .....	23
2.2.2.3. Indikator <i>Self Control</i> .....	25
2.2.2.4. Aspek-Aspek <i>Self Control</i> .....	26
2.2.2.5. Jenis-Jenis <i>Self Control</i> .....	28
2.2.3. Stres Kerja.....	29
2.2.3.1. Pengertian Stres Kerja.....	29
2.2.3.2. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	30
2.2.3.3. Indikator Stres Kerja.....	34
2.2.3.4. Dampak dan Akibat Stres Kerja.....	35
2.2.4. Komitmen Organisasi .....	35
2.2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	35
2.2.4.2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	37
2.2.4.3. Indikator Komitmen Organisasi .....	38
2.2.4.4. Dimensi Komitmen Organisasi .....	39
2.3. Penelitian yang Relevan.....	39
2.4. Kerangka Konseptual.....	43
2.4.1. Pengaruh <i>Self Control</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	44
2.4.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	44
2.4.3. Pengaruh <i>Self Control</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Dimoderasi dengan Komitmen Organisasi.....	45
2.4.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Dimoderasi dengan Komitmen Organisasi.....	45
2.5. Hipotesis Penelitian .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	48
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
3.3. Populasi dan Sampel .....	49
3.3.1. Populasi.....	49
3.3.2. Sampel.....	49
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	49
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.6. Definisi Operasional Variabel .....	51

3.7. Skala Pengukuran .....	52
3.8. Teknik Analisis Data.....	53
3.8.1. Analisa Outer Model.....	54
3.8.2. Analisa Inner Model.....	55
3.8.3. Pengujian Hipotesis.....	56
3.8.3.1. Dirrect Effect.....	57
3.8.3.2. Analisis Regresi Moderasi.....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	59
4.1.1. Deskripsi Penelitian .....	59
4.1.2. Identifikasi Responden .....	59
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian .....	60
4.1.3.1. Variabel Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	60
4.1.3.2. Variabel <i>Self Control</i> .....	64
4.1.3.3. Variabel Stres Kerja .....	69
4.1.3.4. Variabel Komitmen Organisasi .....	72
4.1.4. Analisis Data .....	74
4.1.4.1. Analisis Metode Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	76
4.1.4.2. Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	80
4.2. Pembahasan .....	84
4.2.1. Pengaruh <i>Self Control</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	84
4.2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	85
4.2.3. Komitmen Organisasi Tidak Mampu Memoderasi Pengaruh <i>Self Control</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	87
4.2.4. Komitmen Organisasi Tidak Mampu Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
5.1. Kesimpulan .....	89
5.2. Saran .....	89
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Intensitas Penggunaan Internet .....	8
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	51
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert .....	53
Tabel 4.1	Identifikasi Responden .....	59
Tabel 4.2	Skor Angket Variabel Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	61
Tabel 4.3	Skor Angket Variabel <i>Self Control</i> .....	64
Tabel 4.4	Skor Angket Variabel Stres Kerja .....	69
Tabel 4.5	Skor Angket Komitmen Organisasi .....	72
Tabel 4.6	Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	76
Tabel 4.7	Nilai <i>Outer Loading</i> .....	77
Tabel 4.8	Nilai Validitas Diskriminan .....	79
Tabel 4.9	Nilai Cronbach' Alpha .....	79
Tabel 4.10	Hasil Uji R-Square .....	80
Tabel 4.11	Hasil Uji F-Square .....	81
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Direct Effect</i> .....	82
Tabel 4.13	Hasil Uji <i>Moderating Effect</i> .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Lokasi Penggunaan Internet .....	2
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	46
Gambar 4.1	Model Struktural PLS .....	75



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat berperan aktif pada seluruh kegiatan di perusahaan, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, penentu, serta pelaku untuk terwujudnya tujuan yang dibangun organisasi. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Sebuah organisasi didorong untuk terus aktif berkembang dan memiliki kemajuan sesuai kebutuhan perkembangan zaman. Kemajuan dunia organisasi saat ini membawa perubahan besar dalam kehidupan banyak orang. Salah satu perubahan tersebut adalah tuntutan teknologi yang sudah menjadi kebutuhan ditengah masyarakat termasuk di dunia kerja. Dari masa ke masa kemajuan teknologi terus berkembang pesat, mulai dari era teknologi pertanian, era teknologi industri, dan era teknologi komunikasi dan informasi. Perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi yang semakin canggih dibarengi dengan kebutuhan akan informasi yang semakin cepat menjadikan internet berperan penting untuk menunjang sekaligus mempermudah pekerjaan. Kemudahan akses internet dapat menambah wawasan dan keterampilan karyawan guna mendukung pekerjaan, pengembangan diri untuk mendukung kemajuan karirnya kelak. Perkembangan teknologi ini membawa berbagai dampak dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, setiap individu memiliki kesempatan untuk menggunakan dan memanfaatkan setiap perkembangan ini.

Penggunaan teknologi internet pada perusahaan dan organisasi saat ini sudah menjadi sebuah kebutuhan wajib bagi organisasi, perusahaan dan instansi lainnya. Indonesia merupakan salah satu negara dengan populasi pengguna internet terbesar di dunia. Survei

Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) mencatat penetrasi internet di Indonesia telah mencapai 78,19 persen pada 2023 atau menembus 215.626.156 jiwa dari total populasi yang sebesar 275.773.901 jiwa. Dengan adanya internet, memungkinkan pegawai dapat menurunkan beban dalam menyelesaikan tugasnya dan pelayanan servis yang lebih efisien kepada konsumen. Namun keberadaan akses internet bagi karyawan seolah menjadi keuntungan tersendiri. Selain menjadi bisnis yang efisien internet juga menyediakan akses pada karyawan ke taman bermain terbesar di dunia. Efek dari penerapan komputerisasi dan internet ternyata juga telah merevolusi kemalasan karyawan dengan tugasnya. Dari penelitian yang dilakukan oleh Astri (2014) memperlihatkan bahwa penggunaan internet tertinggi adalah di kantor. Menurut survei oleh bps.go.id dari tahun 2019-2021 lokasi mengakses internet dikantor menempati posisi kedua setelah dirumah sendiri.

**Gambar 1.1 : Lokasi Penggunaan Internet**

Lokasi Mengakses Internet	Persentase Rumah Tangga yang Pernah Mengakses Internet dalam 3 Bulan Terakhir Menurut Lokasi		
	2019	2020	2021
Rumah Sendiri	95,59	96,53	96,66
Bukan Rumah Sendiri	39,56	40,31	37,14
Kantor	48,37	49,11	44,18
Sekolah	25,34	23,90	15,26
Tempat Umum	39,64	38,13	30,24
Dalam Kendaraan yang Bergerak	27,97	29,28	31,99

Sumber: BPS, Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas). Catatan: - Pembagi adalah total rumah tangga yang mengakses internet - Nilai untuk tahun 2018 tidak tersedia

Ini membuktikan bahwa banyak karyawan yang menggunakan internet saat dikantor. Jika dikaitkan dengan situasi yang berkembang di dalam lingkungan perusahaan, maka tidak mungkin bila perusahaan tidak mengizinkan karyawannya untuk menggunakan fasilitas internet. Aktivitas yang dilakukan karyawan dengan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi di tempat bekerja ini disebut cyberloafing.

*Cyberloafing* adalah tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan dengan cara berhubungan dengan internet untuk menyibukkan diri (Utama, dkk 2016). Perilaku *cyberloafing* bisa menjadi penghambat pekerjaan dan produktifitas karyawan karena karyawan akan lebih berkonsentrasi pada kegiatan online bukan focus pada pekerjaan. *Cyberloafing* merupakan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet selama jam kerja untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan. Contohnya mengakses situs sosial (Facebook, Instagram, Twitter) membaca berita, mengirim dan menerima email, bermain game online, belanja online, menonton video, mengunduh file ataupun musik, serta aktivitas lainnya, tugas dan pekerjaan lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

*Cyberloafing* juga didefinisikan sebagai kegiatan penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan. *Cyberloafing* umumnya dilakukan untuk menghilangkan kebosanan, kelelahan, atau stress, kepuasan kerja yang lebih besar atau kreativitas, bersenang-senang, rekreasi dan penyegaran. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* memiliki konsekuensi negatif bagi karyawan dan organisasi (Wu et al, 2021). Kegiatan *cyber* (browsing dan emailing) yang dilakukan karyawan pada saat bekerja dapat mengalihkan karyawan dari menyelesaikan pekerjaan mereka dan menghasilkan penggunaan waktu yang tidak produktif sehingga kegiatan *cyberloafing* termasuk dalam bentuk penyimpangan kerja.

Perilaku *cyberloafing* dikategorikan sebagai perilaku indisipliner, terlebih jika menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi adalah jelas hal yang dilarang. Seorang karyawan dikatakan melakukan *cyberloafing* adalah ketika pekerja mengakses internet diluar keperluan kerja selama 51 menit sampai 1 jam dalam 1 hari (Lim dan Chen, 2009). Hal ini berarti dalam waktu sebulan seorang karyawan bisa mengkorupsi waktu kerja hingga 20 jam lebih ( 1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Ardilasari & Firmanto, 2017). Berdasarkan hasil survei APJII, mayoritas atau 63,74% masyarakat

Indonesia mengakses internet selama 1-5 jam dalam sehari pada 2022-2023. “Kebanyakan dari mereka *login* ke *Facebook*, minimalkan di layar dan menjalankannya sepanjang hari” ucap juru bicara pemerintahan kota Dallas, Frak Librio (Detik, 15 Juli 2010).

Cyberloafing yang dilakukan oleh para pekerja itu sendiri dapat terjadi karena berbagai jenis latar belakang, berbagai jenis faktor, baik faktor individual, faktor organisasi dan faktor situasional yang terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja. Menurut Ozler (2012) Faktor-faktor individu yang di maksud salah satunya yaitu persepsi dan sikap individu yang didalamnya termasuk komitmen organisasi karyawan, regulasi diri, kontrol diri, kepribadian dan lain sebagainya. Kemudian faktor organisasi meliputi keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, stres kerja dan lain sebagainya. Faktor terakhir yaitu faktor situasional dimana terdapat atau tidaknya kondisi yang mendukung perilaku *cyberloafing* seperti fasilitas internet yang ada.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah *self control* (kontrol diri). Kontrol diri merupakan salah satu faktor internal dari perilaku *cyberloafing*. Karyawan yang memiliki kecenderungan lebih besar untuk terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja adalah pegawai yang memiliki kontrol diri rendah (Ardilasari, A firmanto, 2017). Kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu. Individu yang memiliki kemampuan kontrol diri akan membuat keputusan dan mengambil langkah tindakan efektif untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dan menghindari akibat yang tidak diinginkan. Pengertian kontrol diri ini bukan mengontrol kekuatan di dalam “self” tetapi bagaimana self mengontrol variabel-variabel luar yang menentukan tingkah laku dan tingkah laku dapat dikontrol melalui berbagai cara yaitu dengan menghindar, penjenahan, stimuli yang tidak disukai dan memperkuat diri (Alwisol, 2018).

Kontrol diri merupakan kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri, kemampuan untuk menekan atau merintang impuls-impuls atau tingkah laku impulsif. Keyakinan individu yang tindakannya akan mempengaruhi perilakunya dan individu sendiri yang dapat mengontrol perilaku merupakan bagian dari kontrol diri. Karyawan yang cenderung memiliki kontrol diri yang rendah akan lebih besar melakukan *cyberloafing* dibanding dengan pegawai yang memiliki kontrol diri yang tinggi. Hal ini disebabkan pegawai yang kontrol dirinya rendah akan merasakan memerlukan internet untuk kebutuhan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga akan merugikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sofyanty Devy et al, 2021) bahwa kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Kontrol diri antara satu individu dengan individu yang lain berbeda-beda. Ada individu yang memiliki kontrol diri tinggi, sedang, atau bahkan rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Swanepoel (2012) menunjukkan bahwa kekuatan karakter karyawan seperti kontrol diri dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kontrol diri dan integritas yang tinggi cenderung tidak terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja (Swanepoel, 2012).

Selain *self control*, faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah stres kerja (Robinson, A.M, 2018). Perilaku *cyberloafing* seringkali menjadi suatu alasan akibat dari stress kerja yang dirasakan seorang karyawan. Stres di lingkungan kerja merupakan hal yang sering terjadi pada karyawan, dan tentunya karyawan akan berusaha untuk mengatasi stres yang dialaminya. Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. *Cyberloafing* juga dapat diartikan sebagai salah

satu cara yang dapat digunakan karyawan untuk mengatasi stres kerja. Stres kerja dapat disebabkan oleh ketidakjelasan tentang apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau ambiguitas peran. Stres kerja dalam hal ini (*role ambiguity, role conflict dan role overload*). *Role Ambiguity* adalah ketidakpastian tentang tindakan apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Role Conflict* merupakan kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara berbeda. *Role Overload* adalah permintaan organisasi untuk melakukan pekerjaan dalam periode waktu yang diberikan (Lim, 2002). Tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja yaitu pekerjaan di instansi tersebut yang bersifat rutin seperti menyusun surat atau arsip secara cepat dan cermat sehingga untuk mengatasi stres karena tuntutan tersebut pegawai cenderung melakukan perilaku *cyberloafing*.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sen (2012) mengemukakan bahwa ketika karyawan mengalami stres kerja maka aktivitas karyawan cenderung untuk menggunakan web pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pun meningkat. Ketika banyak karyawan yang mengalami stress saat bekerja, mereka cenderung mencari beragam cara untuk mengatasi atau mengurangi stress di tempat kerja, hal itu disebut dengan coping. Coping adalah metode mengelola segala tuntutan yang di anggap membebani atau melebihi kemampuan seseorang. *Cyberloafing* ini merupakan salah satu varian perilaku coping stress karyawan ditempat kerja (Blanchard dan Henle, 2008). Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adhana Widiya dan Jhon Herwanto, 2021).

Selain oleh kedua faktor yang telah dijelaskan di atas, perilaku *cyberloafing* ini juga diduga dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebagai variabel moderasi perilaku *cyberloafing* tersebut. Menurut (Busro, 2018) Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi,



misi dan tujuan bersama. Komitmen organisasi diduga dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dalam mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hal ini juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Regina Oktavia (2023) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* yang di moderasi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi terbentuk dari adanya faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan menetap di organisasi. Komitmen organisasi dapat menimbulkan perasaan ingin, perlu, atau harus berada dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi termasuk ke dalam sikap manusia dan komitmen lebih global serta mencerminkan respon umum terhadap organisasi secara keseluruhan (Zayaz-Ortiz et al, 2015). Dalam hal ini apakah dengan ditingkatkan komitmen organisasi karyawan dapat memperkuat perilaku *cyberloafing* ataukah sebaliknya.

PT Asuransi Jasa Indonesia atau disingkat Asuransi Jasindo adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi. Melalui Keputusan Menteri Keuangan No. 764/MK/IV/12/1972, pada tanggal 2 Juni 1834, PT Asuransi Bendasraya yang bergerak dalam asuransi rupiah dan PT Umum Internasional Underwriters (PT UIU) yang bergerak dalam asuransi valuta asing dimerger menjadi PT Asuransi Jasa Indonesia, yang sekarang lebih dikenal sebagai Asuransi Jasindo. PT Asuransi Jasindo juga memiliki anak perusahaan yaitu Jasindo Syariah dan Asando Karya yang tentunya sama sama bergerak dalam bidang asuransi kerugian. Saat ini Asuransi Jasindo memiliki jaringan pelayanan yang terdiri dari 74 Kantor Cabang yang berlokasi di seluruh Indonesia dan 1 kantor cabang di luar negeri serta berkantor pusat di Jl. Let. Jend. MT Haryono kav. 61 Jakarta. Salah satu kantor cabang nya adalah di medan yang berlokasi di Jalan Pulau Pinang No.4, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara. Kegiatan utama Asuransi Jasindo adalah menjalankan usaha Asuransi umum, yang secara garis besar memasarkan produk asuransi baik ritel maupun korporasi. Produk Ritel diantaranya Asuransi Jasindo OTO, Asuransi Jasindo Graha, Asuransi Keluarga, Asuransi

Karisma, Asuransi Lintasan, Asuransi Pelangi, Asuransi Anak Sekolah, Asuransi Takaful, Jasindo Travel Insurance, Asuransi Haji & Umroh, Asuransi Jasindo Health Care, Asuransi Usaha Ternak Sapi, Asuransi Usaha Tani Padi, dan Asuransi Nelayan. Sedangkan produk Korporasi meliputi Asuransi Kebakaran, Asuransi Pesawat dan Ruang Angkasa, Asuransi Engineering, Asuransi Oil & Gas, Asuransi Kecelakaan Diri, Asuransi Rangka Kapal, Asuransi Aneka, Asuransi Pengangkutan, dan Asuransi Keuangan.

Dari pengamatan peneliti langsung ke perusahaan bahwa didalam ruangnya cukup terbuka dan tidak ada sekat antara karyawan satu dengan lainnya, peneliti juga mendapati karyawan yang menggunakan fasilitas internet untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja berlangsung. Karyawan mengungkapkan mereka menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Berikut data intensitas penggunaan internet oleh karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan dari Tahun 2020-2022

**Tabel 1.1. Data Intensitas Penggunaan Internet PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan  
Tahun 2020 - 2022**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Intensitas Penggunaan Internet
1	2020	41	65%
2	2021	40	61%
3	2022	40	82%

*Sumber* : PT. Asuransi Jasindo KC Medan, 2023

Dari data tersebut terlihat adanya fluktuasi intensitas penggunaan internet dari tahun 2020-2022, dan terjadi peningkatan yang signifikan pada tahun 2022.

Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan, mereka menganggap perilaku cyberloafing adalah hal yang wajar selagi tidak merugikan orang lain, membuka sosial media sebelum melakukan pekerjaan dan ketika di sela-sela pekerjaan itu juga

hal yang lumrah bagi sebagian karyawan. Mereka mengakui terkadang ini membuat konsentrasi bekerja menjadi menurun. Motif melakukan perilaku *cyberloafing* antara lain, untuk mengisi waktu luang, membeli barang barang kebutuhan sehari-hari, mencari alternatif berbisnis, menjalin *networking* dengan teman-teman lama, mencari referensi investasi, kuliner, tempat wisata, hobi atau untuk mengerjakan tugas kuliah atau tugas sekolah anak.

Tingginya *cyberloafing* di perusahaan ini diduga disebabkan oleh kurangnya kontrol diri, adanya stres kerja dan masih lemahnya komitmen kerja karyawan. Kurangnya kontrol diri karyawan dapat dilihat dari kurangnya disiplin diri dalam menyelesaikan tugas yang mana karyawan bermain media sosial pada jam kerja, regulasi diri yang masih rendah dimana dalam hal ini beberapa karyawan belum bisa mengarahkan diri untuk berperilaku positif. Disamping itu beberapa karyawan juga terlihat mengalami stres kerja, terlihat dari beban kerja yang dianggap berlebih, tuntutan dari deadline pekerjaan yang terlalu singkat dan mendadak, harus teliti dan cermat, dan pemberian tugas dari pimpinan yang terus menerus dan menumpuk yang membuat karyawan menjadi lembur kerja dan mengalami stres kerja. Selain masalah self control dan stres kerja, terkait lemahnya komitmen kerja karyawan juga menjadi masalah di perusahaan, terlihat dari observasi peneliti terkait perilaku dan sikap beberapa karyawan yang masih kurang dalam hal kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi, dan kurangnya loyalitas terhadap perusahaan.

Bertolak dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Self Control* dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan”**.

### 1.1 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan keterkaitan antara *self control* dan stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah :

1. Tingginya perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan di PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan, terlihat dari data perilaku *cyberloafing* karyawan.
2. Kurangnya pengendalian diri oleh karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan, terlihat dari kurangnya disiplin diri dan regulasi diri karyawan dalam menjalankan waktu kerja sesuai ketentuan.
3. Terjadinya stress kerja pada sebagian karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan, terlihat dari beban kerja yang berlebihan.
4. Kurangnya komitmen organisasi sebagian karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan, terlihat dari kurangnya sikap loyalitas terhadap kepentingan Perusahaan.

### 1.2 Pembatasan Masalah

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh *self control* dan stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing* yang dimoderasi komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yang dimoderasi komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing* yang di moderasi komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yang dimoderasi komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang *self control*, stres kerja, komitmen organisasi dan *cyberloafing* dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal *self control*, stres kerja, komitmen organisasi dan *cyberloafing*.

### 2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan.
- 2) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1. Landasan Teori**

Landasan teori dalam penelitian ini dimulai dari penjelasan grand theory, middle range theory dan applied theory. Adapun grand theory yang digunakan adalah manajemen, middle range theory yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta applied theory ialah *self control*, stres kerja, komitmen organisasi dan perilaku *cyberloafing*.

##### **2.1.1. Manajemen**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen**

Menurut (Farida, 2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hery (2018) manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Menurut Afandi (2018) bahwa manajemen merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama, sehingga dalam proses pencapaiannya melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai satu tujuan yang sama di dalam sebuah organisasi.

###### **2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen**

Menurut Stephen P. Robbins (2017) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat

fungsi yaitu fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*) dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

#### 1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

#### 3. Kepemimpinan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan Tindakan koreksi jika dibutuhkan.

## **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

### **2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsifungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## **2.2 Kerangka Teori**

### **2.2.1 Perilaku *Cyberloafing***

#### **2.2.1.1 Pengertian Perilaku *Cyberloafing***

Menurut Herdiati et al (2015) *Cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet oleh pekerja pada saat jam kerja untuk kepentingan individu secara pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Cyberloafing* adalah terminologi yang dapat digambarkan sebagai tindakan karyawan yang menggunakan internet untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan atau penggunaan pribadi selama jam kerja mereka sambil berpura-pura melakukan pekerjaan resmi yang disebut juga sebagai *goldbricking* (Sao et al., 2020). *Cyberloafing* merupakan salah satu fenomena yang berpengaruh buruk terhadap efisiensi dan produktivitas, karena penggunaan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya (Andel et al. 2019). *Cyberloafing*

sendiri adalah perilaku seorang pekerja yang menggunakan internet dengan komputer, desktop, ponsel atau tablet pada saat jam bekerja tengah berlangsung dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Askew, 2013). Perilaku *cyberloafing* yaitu perilaku pegawai dalam penggunaan internet selama jam kantor dan aktivitas tersebut tidak ada kaitannya dengan pekerjaan ( Muhtarom et al., 2021). *Cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka biasa menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja sedang berlangsung untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Oktapiansyah, 2018) Menurut (Utama, dkk, 2016) mengemukakan *cyberloafing* adalah tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan dengan cara berhubungan dengan internet untuk menyibukkan diri.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* adalah suatu bentuk perilaku menyimpang karyawan yang menggunakan fasilitas internet pada saat jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan secara berlebihan.

#### **2.2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing***

Menurut Riza Bahtiar, dkk (2020:4) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu :

1. Faktor demografi seperti jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan
2. Adanya pengawasan yang kejam
3. Minimnya keterlibatan kerja karyawan
4. Adanya stres yang tinggi
5. Kelelahan dalam bekerja
6. Adanya ketidakadilan ditempat kerja
7. Karyawan merasa bosan dengan pekerjaanya

## 8. Kurangnya pengendalian diri

Perilaku cyberloafing dapat muncul pada saat bekerja karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut penjelasan Ozler (2012) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku cyberloafing, yaitu:

### 1. Faktor Individual

Faktor individual meliputi berbagai atribut dalam diri yaitu:

#### a. Persepsi dan sikap

Orang dengan sikap komputer positif lebih cenderung menggunakan komputer untuk pekerjaan pribadi. Karyawan yang terlibat dengan minor cyberloafing tidak percaya jika mereka terlibat kepada perilaku yang tidak pantas atau menyimpang.

#### b. Personal Traits

Karakteristik pribadi seperti rasa malu, keengganan, isolasi, kontrol diri, harga diri mempengaruhi cara menggunakan internet individu. Orang dengan harga diri rendah telah dilaporkan mengurangi pengendalian diri saat menggunakan internet. Orang-orang dengan orientasi internal kurang memiliki kendali atas penggunaan internet mereka.

#### c. Kebiasaan dan Kecanduan Internet

Kebiasaan mengacu pada urutan situasi perilaku yang terjadi atau telah berkembang secara otomatis tanpa instruksi diri, persepsi, dan pertimbangan dalam menanggapi sinyal tertentu dari lingkungan.

#### d. Keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik pribadi

Keinginan untuk menanggapi norma sosial dan kode etik pribadi berlaku untuk banyak penelitian sebagai prediktor yang tepat dari perilaku nyata. Selanjutnya, penelitian juga menunjukkan bahwa niat tidak selalu mengarah pada adopsi perilaku dan menunjukkan bahwa hubungan antara niat dan perilaku bisa lebih

kompleks.

## 2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi dapat menyebabkan timbulnya perilaku cyberloafing di antaranya:

### a. Pembatasan Internet

Organisasi mungkin memiliki kebijakan yang membatasi penggunaan internet di tempat kerja atau melarang penggunaan teknologi di kantor. Hal ini dapat mencegah karyawan menggunakan internet untuk kesenangan pribadi.

### b. Hasil yang Diharapkan

Ketika seseorang karyawan terhubung ke internet untuk penggunaan pribadi di tempat kerja, mereka mengaharapkannya memenuhi kebutuhan mereka dan mencegah mereka terpengaruh oleh resiko negatif.

### c. Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial terhadap penggunaan internet saat bekerja tanpa menjelaskan bagaimana menggunakan fasilitas tersebut malah dapat meningkatkan penggunaan internet untuk tujuan pribadi. Dukungan ini dapat disalahartikan oleh karyawan sebagai sebuah dukungan terhadap semua tipe penggunaan internet, sehingga memunculkan perilaku cyberloafing.

### d. Pandangan Rekan Kerja tentang Norma Cyberloafing

Karyawan melihat rekan kerjanya sebagai role model (panutan) dalam organisasi, sehingga perilaku cyberloafing ini dipelajari dengan mengikuti perilaku yang dilihatnya dalam lingkungan organisasi. Individu yang mengetahui bahwa rekan kerjanya juga melakukan cyberloafing, akan lebih mungkin untuk melakukan cyberloafing.

### e. Stres Kerja

Stres kerja yang terbagi menjadi tiga yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role*



*overload*, merupakan faktor pekerjaan dapat memprediksi *cyberloafing* (Handoyo, 2016). Studi lain mengatakan stres kerja berhubungan dengan *cyberloafing* karena dapat menimbulkan emosi negatif yang membuat individu cenderung melampiaskan hal tersebut dimana salah satunya dengan *cyberloafing* (Blanchard dan Henle, 2008).

f. Sikap Kerja Karyawan

Perilaku *cyberloafing* merupakan respon emosional karyawan terhadap pengalaman kerja yang membuatnya frustrasi, sehingga membuat karyawan stres kerja dan dapat diterima bahwa sikap kerja mempengaruhi *cyberloafing*. Karyawan lebih mungkin terlibat dalam perilaku menyimpang ketika memiliki sikap kerja yang tidak menyenangkan. Seperti ketidakadilan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan.

3. Faktor Situasional

Bias perilaku internet terjadi ketika karyawan memiliki akses internet di tempat kerja. Oleh karena itu, ini sangat mempengaruhi faktor situasional yang menghubungkan perilaku ini. Contoh faktor situasional adalah jarak yang pendek antara ruangan karyawan dengan bos di kantor, secara tidak langsung dapat menyebabkan perilaku *cyberloafing*. Hal ini sangat bergantung pada persepsi karyawan terhadap kontrol agensi atas perilakunya, serta ada tidaknya sanksi di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah faktor individual (persepsi dan sikap, personal trait, kebiasaan dan kecanduan internet, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik pribadi), faktor organisasi (pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma

cyberloafing, sikap kerja karyawan), dan faktor situasional. Adapun variabel kontrol diri termasuk dalam faktor individual yakni faktor kemampuannya termasuk dalam faktor-faktor perilaku cyberloafing.

### **2.2.1.3 Indikator Perilaku *Cyberloafing***

Blanchard dan Henle (2008) menjelaskan indikator cyberloafing yaitu:

#### **a. *Minor Cyberloafing***

Tipe ini melakukan berbagai bentuk penggunaan internet secara luas (tidak terkait pekerjaan) seperti mengirim data dan menerima email pribadi, mengunjungi situs pribadi, dan memperbarui status media sosial serta berbelanja secara online. Dengan demikian minor cyberloafing mirip dengan perilaku yang tidak sejalan dengan pekerjaan, tetapi masih di toleransi, namun tidak dapat juga dikatakan bahwa tindakan minor cyberloafing tidak memberikan dampak kerugian kepada perusahaan.

#### **b. *Serious Cyberloafing***

Jenis cyberloafing ini melibatkan keterlibatan dalam berbagai aktivitas terkait internet yang lebih berbahaya karena melanggar aturan instansi dan berpotensi ilegal, seperti perjudian online, mengelola situs web pribadi, membuka situs porno dan mengunduh musik dan film secara ilegal. Jenis cyberloafing ini memberi ancaman serius terhadap perusahaan.

Lim (2002) membagi cyberloafing kedalam dua indikator berdasarkan aktivitas yang dilakukan, yaitu:

#### **a. *Browsing Activity***

Browsing Activity ini mencakup semua aktivitas yang berkaitan dengan seberapa sering individu menggunakan internet selama jam kerja untuk menjelajahi berbagai

situs web yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Seperti, mengunjungi situs web terkait olahraga, mengunjungi situs web terkait investasi, situs web hiburan, situs berita umum, dan situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

b. Emailing Activity

Emailing Activity ini mencakup aktivitas yang berhubungan dengan memeriksa, menerima dan mengirim email pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.

Adapun indikator cyberloafing yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah jenis cyberloafing yang dikemukakan oleh Blanchard dan Henle (2008) yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Peneliti memakai teori yang dicetuskan oleh Blanchard dan Henle dikarenakan teori tersebut lebih tepat digunakan dan sesuai dengan konteks yang ingin diteliti.

#### **2.2.1.4 Dampak Perilaku Cyberloafing**

Menurut Blanchard dan Henle (2008) perilaku cyberloafing ditempat kerja terdapat beberapa dampak, yakni:

1. Kreativitas yang meningkat.

Dimana tingkat informasi data yang diperoleh dengan cyberloafing mempercepat pegawai untuk memperoleh informasi terkini melalui internet.

2. Mengurangi produktivitas dapat membuat pegawai menggunakan metode lain dalam melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.

3. Degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumberdaya komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan bandwidth atau kecepatan akses internet.

4. Cyberloafer berpotensi untuk memunculkan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan (misalnya, email lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis), pelanggaran hak cipta (misalnya pegawai menggunakan seorang pekerja yang memberitakan kebohongan tentang seorang atasan di chat room), dan melalaikan pekerjaan.

#### **2.2.1.5 Karakteristik Perilaku *Cyberloafing***

(Hurriyati dan Suranta 2017) ada 3 karakteristik perilaku cyberloafing diantaranya yaitu :

- a. Perilaku cyberloafing tidak terlihat seperti perilaku loafing (kegiatan yg membuang waktu) lainnya. Pelaku cenderung susah diidentifikasi apakah sedang melakukan hal tersebut atau tidak. Karena pelaku dapat melakukan aktivitas cyberloafing tanpa harus meninggalkan meja kerjanya contohnya browsing, chatting, dan sebagainya.
- b. Kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada produktifitas pegawai.
- c. Kegiatan tersebut mengurangi keuntungan dan manfaat dari perusahaan atau organisasi.

### **2.2.2 *Self Control***

#### **2.2.2.1 Pengertian *Self Control***

Gufon dan Risnawita (2014) mendefinisikan kontrol diri adalah suatu kemampuan individu dalam membaca keadaan dan lingkungannya sendiri. Menurut (Marsela dan Supriatna, 2019) kontrol diri adalah variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu untuk mengatur perilaku, kesanggupan individu dalam mengatur informasi yang diinginkan maupun yang tidak, dan kesanggupan individu untuk memilah langkah berdasarkan apa yang diyakini atau bisa diartikan sebagai kontrol diri atas dirinya sendiri. Kontrol diri menurut (Thalib, 2017) adalah suatu kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari

luar diri individu. Individu yang memiliki kemampuan kontrol diri akan membuat keputusan dan mengambil langkah tindakan efektif untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dan menghindari akibat yang tidak diinginkan. Menurut (Alwisol, 2018) Pengertian kontrol diri ini bukan mengontrol kekuatan di dalam “self” tetapi bagaimana self mengontrol variabel-variabel luar yang menentukan tingkah laku dan tingkah laku dapat dikontrol melalui berbagai cara yaitu dengan menghindar, penjenahan, stimuli yang tidak disukai dan memperkuat diri. Sedangkan menurut Yora (2013) pengendalian diri merupakan sikap hati-hati dan cerdas dalam mengatur kehidupan, keseimbangan dan kebijakan yang terkendali, dan tujuannya adalah untuk keseimbangan emosi, bukan menekan emosi, karena setiap perasaan mempunyai nilai dan makna.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *self control* diartikan sejauh mana individu merasakan hubungan konsisten antara tindakan dan hasil yang diperoleh, keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menenrukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung.

#### **2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Control***

Gufon & Risnawati (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kontrol diri ialah:

##### **a. Faktor Internal**

Faktor internal adalah suatu yang memegang peranan penting dalam kontrol diri seperti usia, semakin bertambahnya usia individu maka makin baik ia dalam mengontrol dirinya.

##### **b. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal terdiri dari keluarga dalam lingkungannya terutama orang tua yang menentukan kemampuan seseorang untuk mengontrol dirinya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kontrol diri adalah faktor internal dan faktor eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kontrol diri (Saputra, 2014) yaitu :

a. Kepribadian.

Kepribadian mempengaruhi kontrol diri dalam konteks bagaimana seseorang dengan tipikal tertentu bereaksi dengan tekanan yang dihadapinya dan berpengaruh pada hasil yang akan diperolehnya.

b. Situasi

Situasi merupakan faktor yang berperan penting dalam proses kontrol diri. Setiap orang mempunyai strategi yang berbeda pada situasi tertentu, dimana strategi tersebut memiliki karakteristik yang unik.

c. Etnis

Etnis atau budaya mempengaruhi kontrol diri dalam bentuk keyakinan atau pemikiran, dimana setiap kebudayaan tertentu memiliki keyakinan atau nilai yang membentuk cara seseorang berhubungan atau bereaksi dengan lingkungan. Budaya telah mengajarkan nilai-nilai yang akan menjadi salah satu penentu terbentuknya perilaku seseorang.

d. Pengalaman

Pengalaman akan membentuk proses pembelajaran pada diri seseorang. Pengalaman yang diperoleh dari proses pembelajaran lingkungan keluarga juga memegang peran penting dalam kontrol diri seseorang, khususnya pada masa anak-anak. Pada masa selanjutnya seseorang bereaksi dengan menggunakan pola fikir yang lebih kompleks

dan pengalaman terhadap situasi sebelumnya untuk melakukan tindakan.

e. Usia

Bertambahnya usia pada dasarnya akan diikuti dengan bertambahnya kematangan dalam berpikir dan bertindak. Hal ini dikarenakan pengalaman hidup yang telah dilalui lebih banyak dan bervariasi, sehingga akansangat membantu dalam memberikan reaksi terhadap situasi yang dihadapi. Orang yang lebih tua cenderung memiliki kontrol diri yang lebih baik dibanding orang yang lebih muda.

### **2.2.2.3 Indikator *Self Control***

Tangney, Baumeister, dan Boone (2004) menyebutkan ada lima indikator Kontrol diri, yaitu :

1. Disiplin Diri (*Self Dicipline*)

Self-discipline mengacu pada kemampuan individu dalam melakukan disiplin diri. Hal ini berarti individu mampu memfokuskan diri saat melakukan tugas. Individu dengan self-discipline yang baik mampu menahan dirinya dari hal-hal lain yang dapat mengganggu konsentrasinya.

2. Tidak Tergesa-gesa (*Deliberate atau Nonimpulsive*)

Deliberate atau nonimpulsive merupakan kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu dengan pertimbangan tertentu, bersifat hati-hati dan tidak tergesa-gesa. Ketika individu sedang bekerja, individu tersebut cenderung tidak mudah teralihkan. Individu yang tergolong nonimpulsive mampu bersifat tenang dalam mengambil keputusan dan bertindak.

3. Kebiasaan Hidup Sehat (*Healthy Habits*)

Healty habits adalah kemampuan individu untuk mengatur pola perilaku menjadi kebiasaan yang menyehatkan bagi individu tersebut. Oleh karena itu, individu dengan healthy habits akan menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak

buruk bagi dirinya meskipun hal tersebut menyenangkan. Individu dengan healthy habits akan mengutamakan hal-hal yang memberikan dampak positif bagi dirinya meski dampak tersebut tidak diterima secara langsung.

#### 4. Regulasi Diri

Regulasi diri adalah kemampuan untuk merencanakan, mengarahkan, dan memonitor perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan melibatkan unsur fisik, kognitif, emosional, dan sosial. Individu dengan regulasi diri akan dapat mengarahkan perilaku kepada hal yang positif.

#### 5. Konsisten (Reliability)

Reliability yang merupakan dimensi yang terkait dengan penilaian individu terhadap kemampuan dirinya dalam pelaksanaan rancangan jangka panjang untuk pencapaian tertentu. Individu ini secara konsisten akan mengatur perilakunya untuk mewujudkan setiap perencanaannya.

Goleman (2020) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator pengendalian diri yang di khususkan sebagai berikut:

1. Mengendalikan emosi sendiri
2. Mengelola emosi
3. Mengendalikan diri
4. Mengenali emosi orang lain
5. Membina hubungan

#### **2.2.2.4 Aspek-Aspek *Self Control***

Ghufron dan Risnawati (2014) menjelaskan kontrol diri sebagai *personal*



*Control* (kontrol personal). Berdasar konsep Averill, ada tiga jenis kontrol diri, yaitu *behaviour control* (kontrol perilaku), *cognitive control* (kontrol kognitif), dan *decisional control* (mengontrol keputusan).

a. Kontrol Perilaku (*Behavioral Control*)

Kontrol perilaku adalah kesiapan tersedianya suatu respons tindakan yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol diri ini di bagi ke dalam dua komponen yaitu kemampuan mengatur pelaksanaan dan kemampuan mengatur stimulus. Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi apakah dirinya sendiri atau aturan perilaku dengan menggunakan kemampuan dirinya.

b. Kontrol Kognitif (*Cognitive Control*)

Kontrol kognitif adalah kemampuan seseorang untuk menangani informasi yang tidak tepat dengan menafsirkan, mengevaluasi, dan menghubungkan suatu peristiwa dengan kerangka kognitif untuk adaptasi psikologis atau untuk menghilangkan stres. Aspek initerbagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Memperoleh Informasi

Mengingat informasi yang dimiliki seseorang tentang situasi yang tidak diinginkan, individu dapat memfilter sesuatu dengan berbagai pemikiran.

2. Melakukan penilaian

Individu mengevaluasi dan memaknai suatu peristiwa dengan memperhatikan aspek subjektif positif.

c. Kontrol Keputusan (*Decisional Control*)

Mengontrol keputusan adalah kemampuan seseorang untuk memilih tindakan sesuai dengan apa yang ia inginkan atau setuju dengan tindakan yang harus dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di simpulkan bahwa aspek-aspek pada kontrol diri adalah kontrol perilaku, kontrol pikiran dan kontrol keputusan.

Selain aspek –aspek diatas, Menurut Tangney, Baumeister, dan Boone (2004), terdapat 5 aspek *self control* yang dapat diukur, yaitu:

1. *Self-Discipline*

Menilai tentang kedisiplinan diri dalam individu saat melakukan suatu. Hal ini berarti individu memfokuskan dalam tugas. Individu yang memiliki self discipline mampu menahan dirinya dari hal-hal lain yang dapat mengganggu konsentrasinya.

2. *Deliberate/Non-Impulsive*

Menilai kecenderungan individu dalam melakukan suatu tindakan yang impulsive dengan pertimbangan yang baik, bersifat hati-hati, dan tidak tergesagesa dalam pengambilan keputusan atau bertindak.

3. *Healthy Habits*

Mengatur tentang kebiasaan atau pola hidup sehat bagi individu. Individu cenderung dengan healthy habits akan mampu menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi dirinya meskipun hal tersebut menyenangkan bagi dirinya. Individu dengan healthy habits akan mengutamakan hal-hal yang memberikan dampak positif bagi dirinya meski dampak tersebut tidak diterima secara langsung.

4. *Work Ethic*

Menilai tentang regulasi diri dari etika individu dalam melakukan suatu aktivitas sehari-hari. Individu yang memiliki work ethics akan mampu menyelesaikan tugasnya tanpa dipengaruhi hal-hal yang ada diluar tugasnya.

5. *Reliability*

Aspek yang terkait dengan penilaian individu terhadap dirinya dalam pelaksanaan

rencana jangka panjang dalam pencapaian tertentu. Individu ini secara konsisten akan mengatur perilakunya untuk mewujudkan setiap perencanaannya.

#### **2.2.2.5 Jenis-Jenis *Self Control***

Menurut Ghufron dan Risnawati (2014) ada tiga jenis kontrol diri yaitu:

##### *a. Over control*

Over control yaitu kontrol yang berlebihan dan menyebabkan seseorang banyak mengontrol dan menahan diri untuk bereaksi terhadap suatu stimulus.

##### *b. Under control*

Under control yaitu kecenderungan untuk melepaskan impuls yang bebas tanpa perhitungan yang masak.

##### *c. Appropriate control*

Appropriate control yaitu kontrol yang memungkinkan individu mengendalikan impulsnya secara tepat.

### **2.2.3 Stres Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja yaitu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan tuntutan seseorang (Nasution, 2017). Mangkunegara (2013) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Stres kerja ialah respon seseorang melalui situasi baru atau tidak bersahabat di lingkungan kerja (Hassan, 2017).

Stres kerja juga didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana karyawan dituntut

untuk mampu mengerjakan tugas diluar batas kemampuannya agar menciptakan kinerja yang tinggi serta sumber daya yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sangat terbatas yang mengakibatkan penghargaan yang didapatkan karyawan tidak sebanding dari permintaan untuk memenuhi tugasnya (Pandey, 2020). Stres kerja menurut Wu, et al (2018) didefinisikan sebagai respons individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia untuk mereka tangani. Siagian (2014) mengemukakan bahwa Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Rivai, dkk (2014) menjelaskan bahwa Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dan kondisi tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Robbins (2015) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

#### **1. Faktor Lingkungan**

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu :

##### **a. Perekonomian.** Karena perubahan dalam bisnis dapat mengubah perekonomian.

Apabila suatu perekonomian mengalami penurunan, beberapa orang semakin merasakan kecemasan tentang kesejahteraan mereka.

##### **b. Perpolitikan.** Dalam situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, seperti banyak orang yang berdemonstrasi karena tidak puas dengan suatu sistem. Dampak dari unjuk rasa yang terjadi seperti penutupan jalan

sehingga pegawai yang bekerja mengalami keterlambatan dalam bekerja. Hal ini dapat membuat karyawan mengalami stres.

- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

## 2. Faktor Organisasi

Adabanyak elemen dalam suatu asosiasi yang dapat menimbulkan tekanan. Berusahalah untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, pekerjaan yang berlebihan, pimpinan yang otoriter dan tidak berperasaan, dan rekan kerja yang mengganggu. Dari beberapa model di atas, penulis menyusunnya menjadi beberapa elemen yang memuat model-model tersebut, yaitu :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan ketegangan yang dikenakan pada seseorang sebagai bagian dari kepura-puraan tertentu dalam hubungan. Perjuangan kerja membuat asumsi yang mungkin sulit untuk diakomodasi atau dipenuhi. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika pekerja diandalkan untuk menyelesaikan lebih dari waktu yang diperbolehkan. Ketidakpastian pekerjaan terjadi ketika asumsi pekerjaan tidak dirasakan dengan jelas dan pekerja meragukan apa yang harus dilakukan.

- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang dibuat oleh perwakilan yang berbeda. Tidak adanya bantuan sosial dari teman dan hubungan yang buruk dapat menyebabkan stres yang signifikan, terutama di antara perwakilan yang memiliki kebutuhan bersosialisasi yang tinggi.
- d. Struktur Organisasi memutuskan tingkat pemisahan dalam asosiasi, tingkat aturan dan pedoman, dan di mana pilihan dibuat. Prinsip yang terlalu tinggi dan tidak adanya kerjasama dinamis yang mempengaruhi pekerja diharapkan menjadi sumber stress.

### 3. Faktor Individu

Elemen-elemen ini menggabungkan keberadaan individu pekerja, terutama masalah keluarga, masalah keuangan individu, dan atribut karakter bawaan.

- a. Faktor persoalan keluarga. Tinjauan nasional dengan andal menunjukkan bahwa individu menghargai hubungan individu dan keluarga sebagai hal yang benar-benar penting. Masalah suami-istri, putusnya hubungan dan kesulitan disiplin anak adalah contoh masalah hubungan yang membuat tekanan bagi karyawan dan meluas ke lingkungan kerja.
- b. Masalah Ekonomi. Dibuat oleh orang-orang yang tidak dapat menangani aset moneter mereka adalah salah satu ilustrasi kesulitan individu yang dapat membuat tekanan bagi perwakilan dan menyita mereka dari pekerjaan.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Menurut (Sunyoto, 2018) penyebab Stres kerja yaitu sebagai berikut:

### 1. Penyebab Fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. Penggeseran kerja yang terus menerus juga dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Selain itu jetlag juga dapat menyebabkan stres, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Terakhir suhu dan kelembapan. Suhu dan kelembapan dapat menyebabkan stres kerja. Bagaimana tidak, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan.

### 2. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

### 3. Sifat Pekerjaan

Situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stres. Ancaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Umpan balik, standar kerja tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka.

#### 4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

#### 5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasiseseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

### **2.2.3.3 Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins (2006) Indikator stres kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.



Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerjayang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden semangat untuk terus belajar bagi pencapaian visi bersama.

#### **2.2.3.4 Dampak dan Akibat Stres Kerja**

Menurut (Anuari dkk, 2017) dampak serta akibat dari stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Subjektif, meliputi stres, permusuhan, detasemen, kelelahan, kesedihan, kemalangan, kehilangan kendali gairah, kepercayaan diri rendah, stres, dan depresi.
2. Perilaku, kemungkinan kenakalan yang lebih besar, ketergantungan pada minuman keras, penyiapan obat-obatan, tingkat nafsu yang sulit dikendalikan, makan atau merokok yang tidak perlu, perilaku yang tidak bijaksana, tertawa terbahak-bahak.
3. Kognitif, tidak ada keahlian membuat keputusan yang logis, rendahnya konsentrasi, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Organisasi, meliputi angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

### **2.2.4 Komitmen Organisasi**

#### **2.2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Luthans (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah Sikap yang

merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Samsuddin (2018) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Utaminingsih (2014) Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Priansa (2018) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi

unit atau misi organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk sikap yang menggambarkan bahwa seseorang individu atau karyawan merasa nyaman dan ingin tetap tinggal didalam sebuah organisasi.

#### **2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Darmadi (2018, Hal. 209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Factor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
2. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik

dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

3. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
4. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
5. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

#### **2.2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa :

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi : (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi : (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi : (a) kemauan bekerja dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator sebagai berikut :

1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

#### **2.2.4.4 Dimensi Komitmen Organisasi**

Yusuf (2018) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah :

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

### **2.3 Penelitian yang Relevan**

No	PENELITI	JUDUL	HASIL
1.	Oryza Funka Cahya Salsabila dan Ema Nurmaya (2023)	<i>The Effect of Self-Regulation, Work Stress, and Organization Climate on Cyberloafing</i>	Secara parsial : - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> di lingkungan pegawai kantor pendidikan kabupaten

		<i>Behavior</i> (In Banyumas District Education Office Employees)	Banyumas.
2.	Dwi Hurriyati dan Intan Marlinda (2023)	<i>The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Administrative and HR Employees of Sunan Rubber Palembang Ltd</i>	Secara parsial : - Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan perilaku <i>cyberloafing</i> pada PT. Sunan Rubber Palembang sebesar 64,8%.
3.	Dimitrij Bryant Narahendra W (2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan <i>Self-Control</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pegawai Rektorat Universitas Brawijaya	Secara parsial : - Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> Pegawai Rektorat Universitas Brawijaya. - <i>Self control</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> Pegawai Rektorat Universitas Brawijaya. Secara simultan : - Stres kerja dan <i>self control</i> secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> Pegawai Rektorat Universitas Brawijaya.
4.	Kartinah, Anang Maruf, dkk (2023)	Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Dosen Di Indonesia	Secara parsial : - <i>Self control</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> pada dosen. - Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> pada dosen.

5.	Maharani Astriningtyas (2023)	Pengaruh <i>Job Stres</i> dan <i>Self-Control</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Pegawai Bea dan Cukai Juanda	Secara parsial : - <i>Job stress</i> berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> Pada Pegawai Bea dan Cukai Juanda - <i>Self control</i> berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> Pada Pegawai Bea dan Cukai Juanda Secara simultan : - <i>Job stress</i> dan <i>self control</i> secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> Pada Pegawai Bea dan Cukai Juanda
6.	Putri Eka Agustina (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan <i>Self Control</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Studi pada Karyawan CV. Surya Indah Motor Jepara)	Secara parsial : - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada CV. Surya Indah Motor Jepara - <i>Self control</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada CV. Surya Indah Motor Jepara
7.	Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto (2017)	Hubungan <i>Self Control</i> dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Pegawai Negeri Sipil	Secara parsial : - Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara <i>self control</i> dengan perilaku <i>cyberloafing</i> pada Pegawai Negeri Sipil

8.	Rafi Cunan Putera Cono (2021)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Cyberloafing</i> yang Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi Karyawan Pada TPK Koja	Secara Parsial : - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> pada karyawan TPK Koja - Komitmen organisasi karyawan dapat memoderasi stres kerja terhadap <i>cyberloafing</i>
9.	Mazzanov Dhira Brata Moffan dan Seger Handoyo (2020)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Cyberloafing</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan di Surabaya	Secara parsial : - Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> pada karyawan di Surabaya
10.	Dewi Kurniawati, Farida Yulianti dan Dwi Wahyu (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Karyawan Di Era Perkembangan Dunia Digital di PT. Sarikaya Sega Utama Landasan Ulin	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> di era perkembangan dunia digital di PT. Sarikaya Sega Utama Landasan Ulin.
11.	Rachmi Utari Aziz (2020)	Pengaruh kontrol diri Terhadap <i>Cyberloafing</i> Pada Aparatur Sipil Negara di Kota Makassar	Kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> pada aparatur sipil negara di kota Makassar .
12.	Laskata Nursya (2022)	Pengaruh <i>Self Control</i> dan <i>Employee Commitment</i> Terhadap <i>Cyberloafing Behavior</i> yang Dimediasikan Oleh <i>Organizational Commitment</i> Pada	Secara Parsial : - <i>Self control</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>cyberloafing behavior</i> pada Rumah Sakit Universitas Andalas Secara Mediasi : - <i>Organizational commitment</i>



		Rumah Sakit Universitas Andalas	tidak mampu memediasi hubungan <i>cyberloafing behavior</i> dengan <i>self control</i> pada Rumah Sakit Universitas Andalas
13.	Widiya Adhana dan Jhon Herwanto (2021)	Hubungan antara Kontrol Diri dan Stres Kerja Dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru	<p>Secara parsial :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontrol diri berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru</li> <li>- Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru</li> </ul> <p>Secara simultan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya hubungan antara kontrol diri dan stres kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> sebesar 38,4% Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru.</li> </ul>
14.	Catarina Cori Paramitha, Ira Wahyuni (2021)	Pengaruh <i>Self Control</i> Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Warehouse Haistar Bandung	<p>Secara Parsial :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Self control berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing behavior</i> pada PT. Warehouse Haistar Bandung</li> </ul> <p>Secara Moderasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen Organisasi mampu memediasi hubungan <i>self control</i> dengan perilaku <i>cyberloafing</i> pada</li> </ul>

			PT. Warehouse Haistar Bandung
--	--	--	-------------------------------

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dibentuk untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating. Mengacu pada beberapa penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini terdiri dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu self control dan stres kerja. Penelitian ini juga menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderating yang diharapkan mampu mendorong pengaruh self control dan stres kerja tersebut terhadap perilaku *cyberloafing*.

### 2.4.1 Pengaruh *Self Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

*Self Control* merupakan salah satu faktor internal dari perilaku *cyberloafing*. Kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu. Karyawan yang cenderung memiliki kontrol diri yang rendah akan lebih besar melakukan *cyberloafing* dibanding dengan pegawai yang memiliki kontrol diri yang tinggi. Hal ini disebabkan pegawai yang kontrol dirinya rendah akan merasakan memerlukan internet untuk kebutuhan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sofyanty Devy et al, 2021) bahwa kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Penelitian yang dilakukan oleh

Swanepoel (2012) menunjukkan bahwa kekuatan karakter karyawan seperti kontrol diri dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja.

#### **2.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Ketika karyawan mengalami stres kerja maka aktivitas karyawan cenderung untuk menggunakan web pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pun meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Haydee dan Raymund, 2016) bahwa perilaku *cyberloafing* seringkali timbul karena stress kerja. *Cyberloafing* juga dapat diartikan sebagai salah satu cara yang dapat digunakan karyawan untuk mengatasi stres kerja. Diperkuat dengan hasil penelitian oleh Muhammad Syukri (2017) bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Sehingga hal ini diprediksi bahwa stres kerja memiliki dampak yang positif terhadap perilaku *cyberloafing*.

#### **2.4.3 Pengaruh *Self Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dimoderasi Komitmen**

##### **Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Komitmen organisasi diduga dapat memoderasi pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari seorang karyawan tentu nya akan mampu membawa diri nya untuk tidak melakukan *cyberloafing*. Didukung oleh penelitian Garret & Danziger (2008) menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* memiliki hasil yang negatif secara signifikan. Bahwa

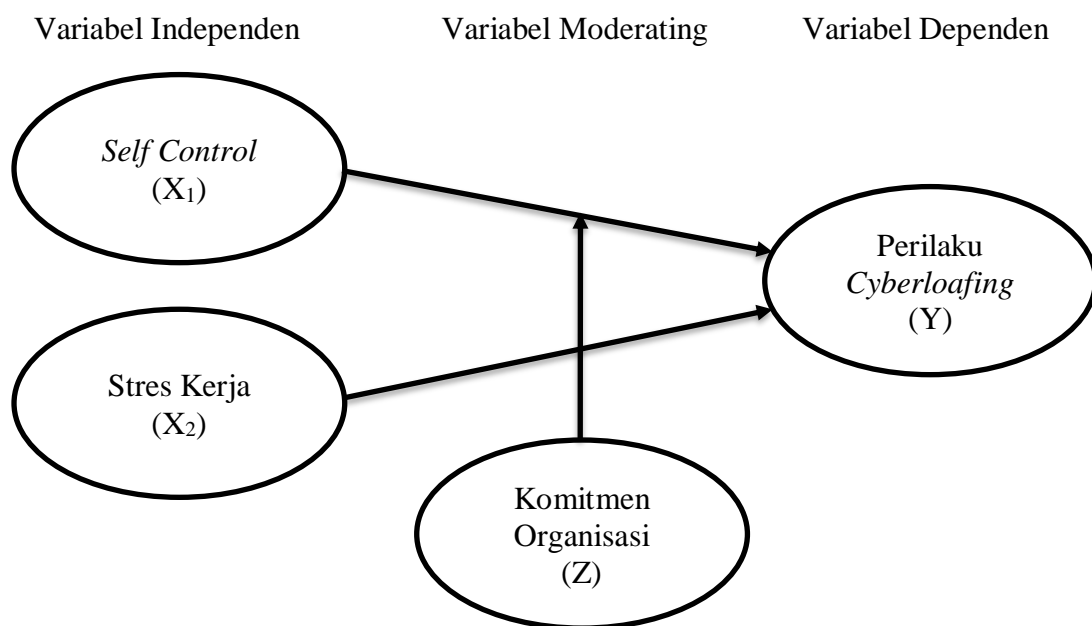
semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasi maka akan mampu mengarahkan dirinya untuk tidak terlibat dengan aktivitas penggunaan internet secara pribadi di tempat kerja.

#### 2.4.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dimoderasi

##### Komitmen Organisasi

Stres di lingkungan kerja merupakan hal yang sering terjadi pada karyawan, dan tentunya karyawan akan berusaha untuk mengatasi stres yang dialaminya. *Cyberloafing* juga dapat diartikan sebagai salah satu cara yang dapat digunakan karyawan untuk mengatasi stres kerja. Komitmen organisasi diduga dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* dikarenakan dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat mengarahkan perilaku karyawan untuk tidak melakukan *cyberloafing*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rafi Cunan (2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat memoderasi stres kerja terhadap *cyberloafing*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat model kerangka konseptual seperti gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh *Self Control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada

karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada Karyawan

PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh *Self Control* terhadap perilaku *cyberloafing* dimoderasi

komitmen organisasi pada karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dimoderasi

komitmen organisasi pada PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang mengidentifikasi hubungan yang bersifat sebab akibat antara satu atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan yang diuji dalam penelitian ini adalah hubungan secara parsial dan simultan antara variabel independen yaitu *self control* dan stres kerja, terhadap variabel dependen perilaku *cyberloafing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

#### 3.2. Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jasindo KC Medan yang berada di Jalan Pulau Pinang No. 4, Kesawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan November-Desember 2023, meliputi pengambilan data dan pengolahan data.

No	Jenis Kegiatan	Sept 2023				Okt 2023				Nov 2023				Des 2023				Jan 2024				Feb 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penyusunan Proposal / Bimbingan																								
4	Seminar Proposal																								
5	Penelitian																								
6	Bimbingan / Penulisan Tesis																								
8	Seminar hasil																								
9	Sidang meja Hijau																								

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Jasindo KC Medan yang berjumlah 40 orang.

#### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Bila jumlah populasi besar, maka sampel diambil dengan metode persentase atau rumus slovin. Sedangkan bila jumlah populasi kecil, maka sampel diambil sebanyak jumlah populasi atau disebut dengan sampel jenuh. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini relative kecil, maka sampel yang di ambil adalah sama dengan jumlah populasi yaitu seluruh karyawan PT. Asuransi Jasindo KC Medan yang berjumlah 40 orang.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni, (2014) menyatakan bahwa sumber data penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh. Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

#### **1. Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh dari responden melalui pengukuran langsung, kuesioner / angket, dan data hasil wawancara dengan narasumber (Tersiana, 2018). Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode survey menggunakan kuesioner / angket yang

terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan PT. Asuransi Jasindo KC Medan, serta melalui observasi dan wawancara terbatas.

## 2. Data Sekunder

Yaitu data yang didapat dari catatan, buku, data internal / eksternal perusahaan dan sebagainya (Tersiana, 2018). Pada penelitian ini data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka berpikir penelitian yaitu dengan membaca buku referensi, jurnal-jurnal, yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini, juga dari dokumen perusahaan.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi, data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Observasi yaitu satu kegiatan yang dilakukan langsung ke lapangan untuk melihat fenomena yang ada pada objek penelitian sehingga dapat melihat keadaan yang sesungguhnya.
2. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dengan narasumber. Menurut Supomo dan Nur (2013:136) wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung. Dengan melakukan komunikasi secara langsung terhadap responden sehingga mendapatkan informasi tentang fenomena yang ada pada objek penelitian.



3. Kuesioner / Angket yaitu memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara acak dengan tujuan untuk mendapatkan data yang akurat yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
4. Dokumentasi yaitu pengambilan data atau informasi dari dokumen yang ada, seperti buku, jurnal, publikasi, laporan, catatan, data perusahaan dan lain-lain referensi yang relevan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik. Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel, yaitu perilaku *cyberloafing* sebagai variabel dependen, komitmen organisasi sebagai variabel moderating serta *self control* dan stres kerja sebagai variabel independen.

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<b>Perilaku Cyberloafing (Y) (Blanchard dan Henle, 2008)</b>	Penggunaan fasilitas internet dan email perusahaan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan secara disengaja oleh karyawan saat bekerja.	1. <i>Minor Cyberloafing</i> 2. <i>Serious Cyberloafing</i>	Interval (Likert)
<b>Self Control</b>	Kemampuan seseorang untuk	1. Disiplin diri 2. Tidak tergesa-	

<b>(X<sub>1</sub>)</b> <b>(Tangney, Baumeister, dan Boone 2004)</b>	melampaui atau merubah respon dalam diri juga untuk menghalangi perilaku yang tidak diinginkan muncul sebagai bentuk respon dari sebuah situasi.	gesa 3. Kebiasaan hidup sehat 4. Regulasi diri 5. Konsisten	Interval (Likert)
<b>Stres Kerja</b> <b>(X<sub>2</sub>)</b> <b>Hasibuan (2014)</b>	Suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik	Interval (Likert)
<b>Komitmen</b> <b>Organiasi</b> <b>(Z)</b> <b>Salah (2018)</b>	Suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan karyawan	Interval (Likert)

### 3.7 Skala Pengukuran

Untuk mengukur item-item pertanyaan atau pernyataan atas kuesioner yang sudah ada, maka item-item tersebut harus dikuantitatifkan melalui skala yang digunakan yaitu skala

interval. Peringkat antar tingkatan dalam penelitian ini menggunakan *Likert Scale* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Menurut Ghazali (2016) skala yang sering dipakai dalam penyusunan Questionnaire adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat referensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Instrument Skala Likert**

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
3.	Setuju	4
4.	Sangat Setuju	5

Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban bisa diberikan skor. Sangat setuju diberikan skor 5, setuju diberikan skor 4, kurang setuju diberikan skor 3, Tidak setuju diberikan skor 2, dan sangat tidak setuju diberikan skor 1.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan metode Smart PLS (*Partial Least Square*) versi 3.0 yang diaplikasikan dengan media komputer untuk menguji kekuatan hubungan antara perilaku *cyberloafing* dengan variabel independennya *self control* dan stres kerja serta komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

PLS adalah model persamaan Struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Ghozali dan Hengky (2015) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/ teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model.

PLS (*Partial Least Square*) merupakan factor indeterminacy metode analisis yang powerfull (Ghozali dan Hengky, 2015), karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Selain itu PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Pada metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut :

### 3.8.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam Analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator- indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.7$  dengan konstruk yang ingindiukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghazali (2015), nilai outer loading antara 0,5 –0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan

item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE). Jika nilai AVE diatas  $> 0,50$ , maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. *Composite Reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

### 3.8.2 Analisa Inner Model

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) Koefisien jalur (*path coefisien*).

1. *R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Menurut Juliandi, (2018) Kriteria dari *R-Square* adalah :

(1) Jika nilai (*adjusted*) = 0.75  $\rightarrow$  model adalah substansial (kuat)

- (2) Jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang)
- (3) Jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk)
2. *F-Square* Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018). adalah sebagai berikut:
- 1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
  - 2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen
  - 3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Koefisien jalur (*path coefficients*) merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. *Path coefficients* memiliki nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Jika nilai berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan positif, sedangkan jika nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negatif (Ghozali, 2016).

### 3.8.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Sehingga Kriteria penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka H1 diterima dan Ho ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan:

- a. Jika t hitung > t tabel, nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka artinya signifikan

b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka artinya tidak signifikan

### 3.8.3.1 *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi et al., 2018) kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

1. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel adalah searah. Jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik, maka variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik, jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik, maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
2. Nilai profitabilitas/signifikan atau *P-value*, jika nilai *P-value*  $< 0.05$ , maka signifikan. Dan jika nilai *P-value*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan.

### 3.8.3.2 Analisis Regresi Moderasi

Pengujian hipotesis moderasi dilakukan dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang diestimasi dengan SEM-PLS (Ghozali, 2016). Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah variabel moderating memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji interaksi yang juga disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta melihat apakah variabel moderasi mempengaruhi hubungan antara variabel independen. Ghozali (2016), *moderated regression analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier di mana dalam persamaan regresinya

mengandung unsur interaksi (perkalian 2 (dua) atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 Z + \beta_4 X_2 Z + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Perilaku <i>Cyberloafing</i>
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1$ ..... $\beta_4$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Self Control
$X_2$	= Stres Kerja
Z	= Komitmen Organisasi
$\varepsilon$	= Standard error

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian dalam pengujian ini sebagai

Berikut :

- a. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan  $p$ -value  $<$  0.05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel moderasi secara signifikan.
- b. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan  $p$ -value  $>$  0.05, maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel moderasi secara signifikan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *self control* dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada PT. Asuransi Jasindo KC Medan. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui metode *survey* dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan lapangan pada PT. Asuransi Jasindo KC Medan .

Berdasarkan data yang diperoleh, populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan dengan penarikan sampel dilakukan secara sampling jenuh sehingga sample berjumlah seluruh populasi dari penelitian.

##### 4.1.2 Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel atau responden adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Asuransi Jasindo Kantor Cabang Medan. Dengan sampel padapenelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang dengan identifikasi sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Identifikasi Responden**

Identifikasi Responden	Jumlah (orang)	Persentase
<b>Jenis kelamin</b>		
• Pria	25	62,5%
• Wanita	15	37,5%
<b>Total</b>	40	100%

<b>Usia</b>		
• 21 – 30 Tahun	16	40%
• 31 – 40 Tahun	13	32,5%
• > 40 Tahun	11	27,5%
<b>Total</b>	40	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
• SMA	10	25%
• Diploma	7	17,5%
• S-1	23	57,5%
<b>Total</b>	40	100%

Sumber: kuesioner yang diolah, 2024

Dari tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Dari 40 responden sebanyak 62,5% atau sebanyak 25 orang responden berjenis kelamin Pria dan 37,5% atau sebanyak 15 orang responden berjenis kelamin wanita
- Dari 40 responden sebanyak 40% atau 16 orang responden berusia 21 – 30 tahun, dan 32,5% atau sebanyak 13 orang responden berusia 31 – 40 tahun, dan 27,5% atau 11 orang responden berusia lebih dari 40 tahun
- Dari 40 responden sebanyak 25% atau 10 orang responden pendidikan terakhir SMA, sebanyak 17,5% atau 7 orang responden pendidikan terakhir Diploma, dan sebanyak 57,5% atau 23 orang responden pendidikan terakhir adalah S-1.

#### 4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

##### 4.1.3.1. Variabel Perilaku *Cyberloafing* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Asuransi Jasindo KC Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel perilaku

*cyberloafing* (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4.2. Skor Angket untuk Variabel *Perilaku Cyberloafing***

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	7,5%	0	-	23	57,5%	13	32,5%	1	2,5%	40	100%
2	0	-	0	-	35	87,5%	3	7,5%	2	5%	40	100%
3	1	2,5%	2	5%	30	75%	6	15%	1	2,5%	40	100%
4	3	7,5%	1	2,5%	25	62,5%	10	25%	1	2,5%	40	100%
5	5	12,5%	16	40%	17	42,5%	2	5%	0	-	40	100%
6	0	-	0	-	13	32,5%	26	65%	1	2,5%	40	100%
7	11	27,5%	19	47,5%	10	25%	0	-	0	-	40	100%
8	15	37,5%	24	60%	1	2,5%	0	-	0	-	40	100%
9	11	27,5%	28	70%	1	2,5%	0	-	0	-	40	100%
10	3	7,5%	30	75%	6	15%	0	-	1	2,5%	40	100%

*Sumber: Hasil pengolahan data (2024)*

Dari tabel 4.2. di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *perilaku cyberloafing* bahwa :

a. Indikator *Minor Cyberloafing*

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah mengunjungi jejaring sosial untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja”, responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 32,5%, menjawab “ Kurang Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 57,5%, berarti hampir semua karyawan (92,5%) pernah mengunjungi jejaring sosial. Namun, masih ada sebagian kecil (7,5%) karyawan yang menjawab “sangat setuju” yang berarti tidak pernah mengunjungi jejaring sosial.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah membuka email pribadi pada jam kerja”, responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%,

- menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 87,5%. Berarti semua karyawan (100%) pernah membuka email pribadi pada jam kerja.
- 3) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah membuka aplikasi atau situs belanja online (seperti shopee, zalora, tokopedia, dll) pada jam kerja”, responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 15%, menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 75%, berarti hampir semua karyawan (92,5%) pernah membuka aplikasi atau situs belanja online. Namun, sebagian kecil karyawan (7,5%) tidak pernah membuka aplikasi atau situs belanja online.
- 4) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah menjelajahi situs web yang terkait dengan hiburan (youtube, streaming film dan musik) pada saat jam kerja”, responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase 62,5%, berarti hampir seluruh karyawan (90%) pernah menjelajahi situs web hiburan. Namun, masih ada sebagian kecil karyawan (10%) tidak pernah menjelajahi situs web hiburan.
- 5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah bermain game online pada saat jam bekerja”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 40% dan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, berarti mayoritas karyawan (52,5%) tidak bermain game online pada jam kerja, namun masih ada karyawan (47,5%) bermain game online pada jam kerja.
- 6) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah *Chattingan* dengan teman pada jam kerja”, responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 65%, menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 32,5%, berarti seluruh

karyawan (100%) pernah *chattingan* dengan teman pada jam kerja.

b. Indikator *Serious Cyberloafing*

- 7) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah membuka situs atau web ilegal (seperti judi online dll) pada saat jam kerja”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5% dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 27,5%, berarti hampir seluruh karyawan (75%) tidak pernah membuka situs web ilegal pada jam kerja, namun masih ada karyawan (25%) pernah membukanya.
- 8) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah membuka situs dewasa (porno) pada saat jam kerja”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 60% dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 37,5%, berarti hampir seluruh karyawan (97,5%) tidak pernah membuka situs dewasa pada jam kerja, namun masih ada karyawan (2,5%) yang pernah membukanya.
- 9) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah membuat konten hoax dan menyebarkannya pada saat jam kerja”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 70% dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 27,5%, berarti hampir seluruh karyawan (97,5%) tidak pernah membuat konten hoax pada jam kerja, namun masih ada karyawan (2,5%) yang pernah membuat konten hoax pada jam kerja.
- 10) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah mengunduh musik dan film secara ilegal”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 75% dan menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, berarti mayoritas karyawan (82,5%) tidak pernah mengunduh musik dan film secara ilegal, namun masih ada karyawan (17,5%) yang pernah mengunduh musik dan film secara

ilegal.

#### 4.1.3.2. Variabel *Self Control* ( $X_1$ )

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Asuransi Jasindo KC Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable *self control* ( $X_1$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Skor Angket untuk Variabel *Self Control* ( $X_1$ )**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	20%	24	60%	8	20%	0	-	0	-	40	100%
2	4	10%	19	47,5%	17	42,5%	0	-	0	-	40	100%
3	4	10%	29	72,5%	7	17,5%	0	-	0	-	40	100%
4	5	12,5%	29	72,5%	6	15%	0	-	0	-	40	100%
5	5	12,5%	26	65%	9	22,5%	0	-	0	-	40	100%
6	4	10%	32	80%	3	7,5	1	2,5%	0	-	40	100%
7	3	7,5%	13	32,5%	24	60%	0	-	0	-	40	100%
8	7	17,5%	26	65%	7	17,5%	0	-	0	-	40	100%
9	6	15%	30	75%	4	10%	0	-	0	-	40	100%
10	4	10%	30	75%	6	15%	0	-	0	-	40	100%
11	6	15%	18	45%	16	40%	0	-	0	-	40	100%
12	5	12,5%	25	62,5%	10	25%	0	-	0	-	40	100%
13	7	17,5%	14	35%	19	47,5%	0	-	0	-	40	100%
14	9	22,5%	22	55%	9	22,5%	0	-	0	-	40	100%
15	7	17,5%	27	67,5%	6	15%	0	-	0	-	40	100%
16	5	12,5%	24	60,5%	11	27,5%	0	-	0	-	40	100%
17	10	25%	22	55%	8	20%	0	-	0	-	40	100%

Sumber : Hasil pengolahan data (2024)

Berdasarkan tabel 4.3. di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *self control* ialah sebagai berikut :

##### a. Indikator Disiplin diri

1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu memfokuskan diri menyelesaikan

pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 20% dan menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 60%, berarti mayoritas karyawan (80%) selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, namun masih ada sebagian karyawan (20%) belum mampu memfokuskan diri menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu menahan diri dari hal-hal yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, menjawab “Setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5%, berarti mayoritas karyawan (57,5%) mampu menahan diri dari hal yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja, namun masih ada karyawan (42,5%) yang belum mampu menahan diri dari hal yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
- 3) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu mengikuti aturan yang diberikan oleh perusahaan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 72,5%, berarti mayoritas karyawan (82,5%) selalu mengikuti aturan yang diberikan oleh perusahaan, namun masih ada sedikit karyawan (17,5%) yang belum mengikuti aturan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Indikator Tidak Tergesa-gesa

- 4) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu berhati-hati dalam melakukan sesuatu ketika bekerja”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 72,5%, berarti mayoritas karyawan (85%) selalu berhati-hati dalam melaksanakan sesuatu ketika bekerja, namun masih ada karyawan (15%) yang belum berhati-hati dalam bekerja.
- 5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu melakukan pekerjaan dengan adanya

dasar pertimbangan tertentu”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 65%,

berarti mayoritas karyawan (77,5%) selalu melakukan pekerjaan dengan dasar pertimbangan tertentu, namun masih ada karyawan (22,5%) belum mampu melakukannya.

6) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak tergesa-gesa ketika melakukan sesuatu dalam bekerja”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 80%, berarti hampir seluruh karyawan (90%) tidak tergesa-gesa ketika melakukan sesuatu dalam bekerja, namun masih ada sedikit karyawan (10%) masih tergesa-gesa ketika melakukan pekerjaan.

#### c. Indikator Kebiasaan Hidup Sehat

7) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu menerapkan pola perilaku hidup sehat”, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 60%, berarti mayoritas karyawan (60%) tidak selalu menerapkan pola hidup sehat, namun masih ada karyawan (40%) selalu menerapkan pola hidup sehat.

8) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu peduli dengan kebersihan di sekitar tempat bekerja”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 17,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 65%, berarti mayoritas karyawan (82,5%) selalu peduli dengan kebersihan di tempat bekerja, namun masih ada sedikit karyawan (17,5%) belum peduli dengan kebersihan di tempat bekerja.

9) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu menolak sesuatu yang akan menimbulkan dampak buruk bagi kesehatan saya”, responden menjawab “Sangat Setuju”



sebanyak 6 orang dengan persentase 15%, menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 75%, berarti hampir seluruh karyawan (90%) mampu menolak sesuatu yang menimbulkan dampak buruk bagi kesehatan, namun masih ada karyawan (10%) yang tidak mampu menolaknya.

- 10) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu melakukan hal-hal yang positif yang berguna bagi kesehatan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 75%, berarti mayoritas karyawan (85%) selalu melakukan hal yang positif bagi kesehatan, namun masih ada karyawan (15%) yang tidak mampu melakukannya.

#### d. Indikator Regulasi Diri

- 11) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu merencanakan penyelesaian pekerjaan tanpa terpengaruh dari hal-hal lain diluar pekerjaan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 15%, menjawab “Setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase 45%, berarti mayoritas karyawan (60%) mampu merencanakan penyelesaian pekerjaan tanpa terpengaruh hal lain diluar pekerjaan, namun masih ada karyawan (40%) yang belum mampu merencanakannya.
- 12) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase 62,5%, berarti mayoritas karyawan (75%) selalu bersikap tenang dalam menghadapi masalah dalam bekerja, namun masih ada karyawan (25%) yang belum mampu bersikap tenang.
- 13) Jawaban responden untuk pernyataan “Waktu bekerja sepenuhnya saya pergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 7 orang

dengan persentase 17,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 35%, berarti mayoritas karyawan (52,5%) mampu mempergunakan waktu bekerja sepenuhnya untuk bekerja, namun masih ada karyawan (47,5%) yang belum mampu mempergunakannya.

- 14) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu mengarahkan diri untuk melakukan hal-hal yang positif”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 22,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 55%, berarti mayoritas karyawan (77,5%) mampu mengarahkan diri melakukan hal yang positif, namun masih ada sedikit karyawan (22,5%) yang belum mampu mengarahkan diri melakukan hal yang positif.

#### e. Indikator Konsisten

- 15) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu konsisten melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 7 orang dengan persentase 17,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 67,5%, berarti mayoritas karyawan (85%) selalu konsisten melaksanakan tugas untuk tujuan perusahaan, namun masih ada sedikit karyawan (15%) yang belum konsisten dalam melakukan tugas nya.
- 16) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 60%, berarti mayoritas karyawan (72,5%) selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang di tetapkan, namun masih ada sedikit karyawan (27,5%) belum mampu melaksanakannya.
- 17) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sampai

tuntas”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 25%, menjawab “Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 55%, berarti mayoritas karyawan (80%) selalu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, namun masih ada karyawan (20%) yang belum mampu menyelesaikannya.

#### 4.1.3.3. Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Asuransi Jasindo KC Medan. diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Stres kerja (X<sub>2</sub>) sebagai berikut :

**Tabel 4.4. Skor Angket untuk Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	7,5%	4	10%	26	65%	6	15%	1	2,5%	40	100%
2	2	5%	6	15%	31	77,5%	1	2,5%	0	-	40	100%
3	0	-	28	70%	11	27,5%	1	2,5%	0	-	40	100%
4	1	2,5%	26	65%	12	30%	1	2,5%	0	-	40	100%
5	2	5%	9	22,5%	28	70%	1	2,5%	0	-	40	100%
6	1	2,5%	10	25%	29	72,5%	0	-	0	-	40	100%
7	4	10%	35	87,5%	1	2,5%	0	-	0	-	40	100%
8	6	15%	33	82,5%	1	2,5%	0	-	0	-	40	100%
9	3	7,5%	34	85%	3	7,5%	0	-	0	-	40	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)*

Berdasarkan tabel 4.5. di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel stres kerja bahwa:

##### a. Indikator Beban Kerja

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa beban kerja yang diberikan tidak berlebihan”, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 65%, menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 15% dan

menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, berarti mayoritas karyawan (82,5%) merasa beban kerja yang diberikan berlebihan, namun masih ada karyawan (17,5%) merasa beban kerja yang diberikan tidak berlebihan.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “Bagi saya pekerjaan yang ada tidak terasa berat untuk diselesaikan”, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase 77,5% dan menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, berarti mayoritas karyawan (80%) merasa pekerjaan yang ada terasa berat untuk diselesaikan, namun masih ada karyawan (20%) merasa pekerjaan yang ada tidak terasa berat diselesaikan.

b. Indikator Sikap Pemimpin

3) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa pimpinan memberikan arahan yang jelas”, responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 70%, berarti mayoritas karyawan (70%) merasa pimpinan sudah memberikan arahan yang jelas, namun masih ada karyawan (30%) merasa pimpinan belum memberikan arahan yang jelas.

4) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa pimpinan cukup adil dalam memberikan tugas pekerjaan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 65%, berarti mayoritas karyawan (67,5%) merasa pimpinan sudah cukup adil dalam memberikan pekerjaan, namun masih ada karyawan (32,5%) merasa pimpinan belum cukup adil dalam memberikan pekerjaan.

c. Indikator Waktu Kerja

5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa jam kerja normal yang saya lakukan

sehari-hari tidak memberatkan bagi saya”, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 70% dan menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, berarti mayoritas karyawan (72,5%) merasa jam kerja sehari-hari yang dilakukan memberatkan, namun masih ada karyawan (27,5%) merasa jam kerja sehari-hari tidak memberatkan.

- 6) Jawaban responden untuk pernyataan “Tugas yang bersifat mendadak diberikan dengan jangka waktu yang cukup untuk dapat diselesaikan”, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 72,5%, berarti mayoritas karyawan (72,5%) merasa tugas yang mendadak diberikan dengan waktu yang singkat, namun masih ada karyawan (27,5%) merasa tugas yang mendadak diberikan dengan waktu yang cukup.

d. Indikator Konflik

- 7) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu berusaha menyatukan persepsi dengan rekan kerja untuk mencapai visi bersama”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 87,5%, berarti hampir seluruh karyawan (97,5%) selalu berusaha menyatukan persepsi untuk mencapai visi bersama, namun masih ada karyawan (2,5%) belum mampu untuk menyatukan persepsi.
- 8) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya memiliki koordinasi kerja yang baik antar karyawan lainnya”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 15%, menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 82,5%, berarti hampir seluruh karyawan (97,5%) memiliki koordinasi kerja yang baik dengan karyawan lainnya, namun masih ada karyawan (2,5%) belum memiliki koordinasi kerja yang baik.
- 9) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu menghargai pendapat orang lain untuk

menghindari konflik”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 85%, berarti hampir seluruh karyawan (92,5%) selalu menghargai pendapat orang lain, namun masih ada karyawan (7,5%) belum mampu menghargai pendapat orang lain.

#### 4.1.3.4. Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Asuransi Jasindo KC Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi (Z) sebagai berikut :

**Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	7,5%	34	85%	3	7,5	0	-	0	-	40	100%
2	6	15%	32	80%	2	5%	0	-	0	-	40	100%
3	6	15%	24	60%	10	25%	0	-	0	-	40	100%
4	2	5%	11	27,5%	26	65%	0	-	1	2,5%	40	100%
5	3	7,5%	14	35%	22	55%	1	2,5%	0	-	40	100%
6	4	10%	10	25%	26	65%	0	-	0	-	40	100%
7	4	10%	27	67,5%	9	22,5%	0	-	0	-	40	100%
8	6	15%	28	70%	6	15%	0	-	0	-	40	100%

*Sumber : Hasil pengolahan data (2024)*

Berdasarkan tabel 4.5. di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variable komitmen organisasi bahwa:

##### a. Indikator Kemauan Karyawan

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu berkeinginan untuk melibatkan diri dalam pencapaian tujuan perusahaan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%, menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi

85%, berarti hampir seluruh karyawan selalu ingin melibatkan diri dalam pencapaian tujuan perusahaan, namun masih ada karyawan (7,5%) belum ingin melibatkan dirinya.

- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya berusaha melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk memajukan perusahaan”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 15%, menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 80%, berarti hampir seluruh karyawan (95%) selalu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, namun masih ada karyawan (5%) yang belum ingin berusaha melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

b. Indikator Kesetiaan Karyawan

- 3) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa betah bekerja di perusahaan ini”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 15%, menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 60%, berarti mayoritas karyawan (75%) merasa betah bekerja diperusahaan tersebut, namun masih ada karyawan (25%) merasa tidak betah bekerja diperusahaan tersebut.
- 4) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan ini”, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 65% dan menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, berarti mayoritas karyawan (67,5%) berfikir untuk keluar dari perusahaan tersebut, namun masih ada karyawan (32,5%) tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan tersebut.
- 5) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya bersedia untuk mengorbankan waktu dan pikiran saya demi kemajuan perusahaan tempat saya bekerja”, responden menjawab menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 55% dan menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, berarti mayoritas karyawan (57,5%) belum bersedia untuk mengorbankan waktu dan pikiran untuk perusahaan

tersebut, namun masih ada karyawan (42,5%) bersedia mengorbankan waktu dan pikirannya untuk perusahaan.

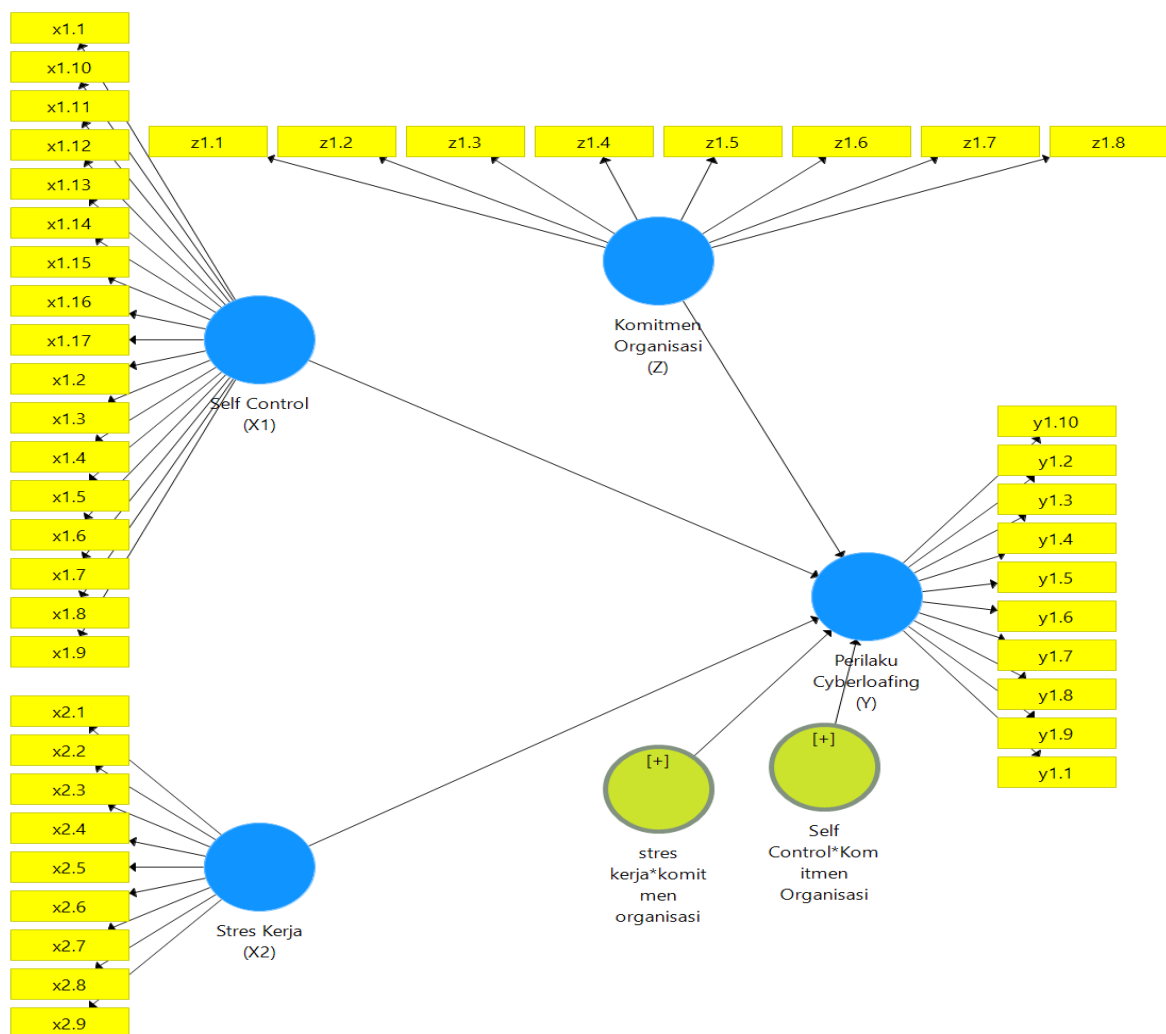
c. Indikator Kebanggaan Karyawan

- 6) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa perusahaan ini merupakan bagian dari kehidupan saya”, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 65%, berarti mayoritas karyawan (65%) merasa perusahaan bukan merupakan bagian dari kehidupannya, namun masih ada karyawan (35%) merasa perusahaan merupakan bagian dari kehidupannya.
- 7) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 10%, menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 67,5%, berarti mayoritas karyawan (77,5%) merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut, namun masih ada karyawan (22,5%) tidak merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut.
- 8) Jawaban responden untuk pernyataan “Saya akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan ini”, responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 15%, menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 70%, berarti mayoritas karyawan (85%) akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan, namun masih ada karyawan (15%) belum mau bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan tersebut.



#### 4.1.4. Analisis Data

Bagian ini menganalisis data yang dijelaskan dari data sebelumnya, yaitu deskripsi data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan *Struktural Partial Least Squares* (SEM-PLS).



Gambar 4.1. Model Struktural PLS

Ada dua tingkatan kelompok dalam analisis SEM-PLS. Artinya itu adalah analisis model pengukuran (*outer model*), yaitu validitas konvergen (*Convergent Validity*); reliabilitas dan validitas (*construct reliability and validity*); Validitas diskriminasi dan analisis model struktural (*inner model*), yaitu koefisien determinasi ( $R^2$ ), *F - Square* dan pengujian hipotesis (Jr *et al.*, 2014).

#### 4.1.4.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi validitas (keakuratan) dan reliabilitas (kehandalan) dari variabel-variabel penyusun yang diteliti, yaitu variabel-variabel tersebut.

##### 1) *Composite Reability*

*Composite reability* adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk mengevaluasi konsistensi hasil antar item dalam tes yang sama. Ini menentukan apakah skor item memiliki komposisi yang sama. Jika nilai *composite reliability*  $> 0,70$ , kriteria untuk menyimpulkan variabel penyusunnya dianggap valid dan reliabel (Jr *et al.*, 2017).

**Tabel 4.6. Nilai *Composite Reliability* (CR)**

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (Z)	0.905	<i>Realibel</i>
<i>Perilaku Cyberloafing</i> (Y)	0.859	<i>Realibel</i>
<i>Self Control</i> ( $X_1$ )	0.945	<i>Realibel</i>
SC*KO	1	<i>Realibel</i>
Stres Kerja ( $X_2$ )	0.835	<i>Realibel</i>
SK*KO	1	<i>Realibel</i>

*Sumber : Smart PLS 3.3.3 (2024)*

Berdasarkan tabel 4.6. di atas, menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* pada setiap variabel adalah  $> 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliabel*.

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

Pada tahap ini, besarnya korelasi antara indikator dan struktur latennya menjadi jelas. Oleh karena itu, nilai *loading factor* dihasilkan. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator tersebut memiliki korelasi lebih besar dari 0,7 dengan komponen yang diukur. Namun, untuk studi pengembangan awal, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2008).

Kriteria penarikan kesimpulan validitas konvergen adalah valid atau tidaknya dilihat dari *outer loading*. Pada praktik terbaik, setiap indikator diharapkan mempunyai nilai *outer* lebih besar dari 0,7. Apabila nilai *outer loading*  $> 0,4$  sampai dengan  $< 0,7$  juga dapat dipertimbangkan terutama pada penelitian baru atau eksploratif. Akan tetapi, jika nilai *outer loading* lebih kecil dari 0,4 maka indikator harus dibuang dari variabel dan dilakukan uji pengujian ulang validitas konvergen sebelum dilanjutkan kepada pengujian validitas diskriminan (Jr *et al.*, 2017).

Berikut ini adalah data hasil pengujian validitas konvergen. Tabel di bawah ini menyajikan nilai-nilai *loading factor* untuk setiap indikator sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Outer Loading**

	<b>Komitmen Organisasi (Z)</b>	<b>Perilaku Cyberloafing (Y)</b>	<b>Self Control (X<sub>1</sub>)</b>	<b>SC*KO</b>	<b>Stres Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	<b>SK*KO</b>
SC (X <sub>1</sub> )* KO (Z)				1.577		
SK (X <sub>2</sub> )* KO (Z)						1.722
X <sub>1.1</sub>			0.840			
X <sub>1.10</sub>			0.688			
X <sub>1.11</sub>			0.848			
X <sub>1.12</sub>			0.785			
X <sub>1.13</sub>			0.860			
X <sub>1.14</sub>			0.857			
X <sub>1.15</sub>			0.895			
X <sub>1.16</sub>			0.868			

X <sub>1.17</sub>	0.813
X <sub>1.2</sub>	0.660
X <sub>1.3</sub>	0.848
X <sub>1.4</sub>	0.844
X <sub>1.5</sub>	0.705
X <sub>1.6</sub>	0.288
X <sub>1.7</sub>	0.848
X <sub>1.8</sub>	0.882
X <sub>1.9</sub>	0.931
X <sub>2.1</sub>	0.841
X <sub>2.2</sub>	0.879
X <sub>2.3</sub>	0.862
X <sub>2.4</sub>	0.853
X <sub>2.5</sub>	0.753
X <sub>2.6</sub>	0.821
X <sub>2.7</sub>	0.685
X <sub>2.8</sub>	0.726
X <sub>2.9</sub>	0.803
Y <sub>1.10</sub>	0.261
Y <sub>1.2</sub>	0.758
Y <sub>1.3</sub>	0.891
Y <sub>1.4</sub>	0.944
Y <sub>1.5</sub>	0.847
Y <sub>1.6</sub>	0.963
Y <sub>1.7</sub>	0.901
Y <sub>1.8</sub>	0.885
Y <sub>1.9</sub>	0.922
Y <sub>1.1</sub>	0.881
Z <sub>1.1</sub>	0.766
Z <sub>1.2</sub>	0.859
Z <sub>1.3</sub>	0.788
Z <sub>1.4</sub>	0.866
Z <sub>1.5</sub>	0.971
Z <sub>1.6</sub>	0.892
Z <sub>1.7</sub>	0.891
Z <sub>1.8</sub>	0.844

Sumber : Smart PLS 3.3.3 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7. di atas, dapat dilihat bahwa untuk semua nilai *loading factor* yang  $> 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa item di setiap variabel tersebut adalah *valid* dilihat dari sisi validitas konvergen, kecuali item X<sub>1.6</sub> dan Y<sub>1.10</sub>  $< 0,60$ , maka item tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga tidak disertakan dalam pengujian selanjutnya.

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

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi valid tidaknya indikator suatu variabel penyusun. Untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE). Jika nilai AVE diatas  $> 0,50$ , maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik. Tabel di bawah ini yaitu disajikan hasil uji *discriminant validity* sebagai berikut :

**Tabel 4.8. Nilai Validitas Diskriminan**

Variabel	Nilai AVE ( <i>Average Variance Extracted</i> )
Komitmen Organisasi (Z)	0.947
<i>Perilaku Cyberloafing</i> (Y)	0.842
<i>Self Control</i> (X <sub>1</sub> )	0.716
SC*KO	1
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0.795
SK*KO	1

*Sumber : Smart PLS 3.3.3 (2024)*

Berdasarkan tabel 4.8. di atas, bahwa semua nilai AVE tersebut  $> 0.50$  yang berarti memiliki *discriminant validity* yang baik.

### 4) *Cronbach' Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reability*. Suatu variabel dapat dinyatakan realibel apabila memiliki nilai *Cronbach' Alpha*  $> 0,7$ .

**Tabel 4.9. *Cronbach' Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (Z)	0.881	<i>Reliabel</i>
<i>Perilaku Cyberloafing</i> (Y)	0.986	<i>Reliabel</i>
<i>Self Control</i> (X <sub>1</sub> )	0.937	<i>Reliabel</i>
SC*KO	1	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0.793	<i>Reliabel</i>

SK*KO	1	Reliabel
-------	---	----------

*Sumber : Smart PLS 3.3.3 (2024)*

Berdasarkan tabel 4.9. di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach' Alpha* pada setiap variabel adalah  $> 0,7$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliabel*.

#### 4.1.4.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah menjadi hipotesis pada penelitian ini (Jr *et al.*, 2017). Minimal ada dua bagian yang perlu di analisis di dalam model ini, yaitu koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

##### 1) Koefisien Determinasi (*R-Square*)

*R - square* adalah ukuran laju perubahan nilai (endogen) yang terpengaruh dan dapat dijelaskan oleh variabel yang terpengaruh (eksogen). Ini membantu memprediksi apakah model itu baik atau buruk (Juliandi, 2018). Hasil *R- square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan software Smart PLS 3.3.3, diperoleh nilai *R-square* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji *R-Square***

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
----------	-----------------	--------------------------

<i>Perilaku Cyberloafing (Y)</i>	0.687	0.641
----------------------------------	-------	-------

*Sumber : Smart PLS 3.3.3 (2024)*

Berdasarkan tabel 4.10. di atas, diketahui bahwa nilai *R-Square* dari *perilaku cyberloafing (Y)* adalah 0,687 yang berarti *self control (X<sub>1</sub>)*, stres kerja (*X<sub>2</sub>*) dan komitmen organisasi (*Z*) mampu mempengaruhi *perilaku cyberloafing (Y)* sebesar 68,7%, sehingga model tergolong substansial (sedang).

## 2) *F-Square*

*F-square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai  $f^2$  sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $f^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen. Nilai  $f^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.11. Hasil Uji *F-Square***

<b>Variabel</b>	<b>Komitmen Organisasi (Z)</b>	<b>Perilaku Cyberloafing (Y)</b>	<b>Self Control (X<sub>1</sub>)</b>	<b>Stres Kerja (X<sub>2</sub>)</b>
Komitmen Organisasi (Z)		0.011		
<i>Perilaku Cyberloafing (Y)</i>				
<i>Self Control (X<sub>1</sub>)</i>		0.349		
SC*KO		0.003		
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )		0.187		
SK*KO		0.000		

*Sumber : Smart PLS 3.3.3 (2024)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa :

- a. Pengaruh variabel *self control* ( $X_1$ ) terhadap *perilaku cyberloafing* (Y) sebesar 0,349 maka terdapat efek yang (kuat).
- b. Pengaruh variabel *self control* ( $X_1$ ) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap *perilaku cyberloafing* (Y) sebesar 0,003 maka terdapat efek yang kecil (lemah).
- c. Pengaruh variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap *perilaku cyberloafing* (Y) sebesar 0,187 maka terdapat efek yang sedang.
- d. Pengaruh variabel stres kerja ( $X_2$ ) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap *perilaku cyberloafing* (Y) sebesar 0,000 maka terdapat efek yang kecil (lemah).

### 3) Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model *structural*. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

#### a) Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Jika nilai koefisien jalur (original sample) adalah positif maka pengaruh suatu variabel searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur (original sample) adalah negatif maka pengaruh suatu variabel berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen menurun (Juliandi, 2018).

Jika nilai t-statistik  $>1,96$  dengan tingkat signifikansi p-values  $<0,05$  (5%) maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah signifikan, akan tetapi apabila nilai probabilitas  $>0,05$  maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah tidak signifikan (Juliandi, 2018).



Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis hubungan langsung yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji *Direct Effect***

	<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>
<i>Self Control (X<sub>1</sub>) -</i>					
<i>&gt; Perilaku Cyberloafing (Y)</i>	-0.595	-0.450	0.209	2.845	0.007
<i>Stres Kerja (X<sub>2</sub>) -&gt;</i>					
<i>Perilaku Cyberloafing (Y)</i>	0.456	0.516	0.195	2.342	0.024

*Sumber : SmartPLS 3.3.3 (2024)*

Berdasarkan dari tabel 4.12. hasil uji signifikansi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *self control* terhadap *perilaku cyberloafing* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar -0,595 (negatif), t-statistik yaitu sebesar 2,845 > 1,96 (signifikan) dan p-value 0,007 < 0,05 (signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa *self control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *perilaku cyberloafing* pada PT. Asuransi Jasindo KC Medan.
2. Pengaruh stres kerja terhadap *perilaku cyberloafing* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,456 (positif), t-statistik sebesar 2,342 > 1,96 (signifikan) dengan p-value 0,024 < 0,05 (signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perilaku cyberloafing* pada PT. Asuransi Jasindo KC Medan.

#### b) Pengujian Efek Moderasi (*Moderating Effect*)

Variabel moderating adalah merupakan variabel independen yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen

(Ghozali, 2014). Berikut ini adalah hasil pengujian efek moderasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.13. Hasil Uji Moderating Effect**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SC*KO ->					
Perilaku Cyberloafing (Y)	-0.036	-0.059	0.181	0.199	0.843
SK*KO ->					
Perilaku Cyberloafing (Y)	-0.010	0.012	0.177	0.058	0.954

sumber : Smart PLS 3.3.3 (2024)

Berdasarkan dari tabel 4.13. pengujian efek moderating di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *self control* terhadap *perilaku cyberloafing* yang dimoderasi oleh komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien jalur sebesar -0,036 (negatif), t-statistik sebesar  $0,199 < 1,96$  dengan *p-value*  $> 0,843$ , maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki efek moderat pada hubungan *self control* terhadap *perilaku cyberloafing* pada PT. Asuransi Jasindo KC Medan.
2. Pengaruh stres kerja terhadap *perilaku cyberloafing* yang dimoderasi oleh komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien jalur sebesar -0,010 (negatif), t-statistik sebesar  $0,058 < 1,96$  dengan *p-value*  $> 0,954$ , maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki efek moderat pada hubungan stres kerja terhadap *perilaku cyberloafing* pada PT. Asuransi Jasindo KC Medan.

## 4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

### 4.2.1. Pengaruh *Self Control* Terhadap *Perilaku Cyberloafing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *perilaku cyberloafing* pada karyawan PT. Asuransi Jasindo KC Medan, berarti semakin tinggi *self control* maka perilaku *cyberloafing* akan menurun. Perilaku *cyberloafing* bisa memberikan dampak yang negatif pada perusahaan dan karyawan yang terlibat. Hal ini dikarenakan *cyberloafing* menyebabkan banyaknya keterlambatan dalam bekerja dan kinerja karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan dengan kontrol diri rendah cenderung kurang mampu menahan diri untuk tidak melakukan *cyberloafing*. Dengan demikian, karyawan dengan pengendalian diri yang rendah akan melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Sedangkan karyawan dengan pengendalian diri yang tinggi memikirkan akibat dari tindakannya, mampu menahan diri dari melakukan *cyberloafing*. Mampu mengendalikan perasaannya, tetap tenang dan tetap fokus dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan dengan tingkat pengendalian diri yang tinggi cenderung tidak melakukan tindakan yang salah di tempat kerja, seperti *cyberloafing* (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Kontrol diri yang tinggi akan mengurangi kecenderungan perilaku *cyberloafing* dan rendahnya pengendalian diri akan lebih mendukung perilaku *cyberloafing*. Setiap karyawan harusnya fokus pada pekerjaannya, sedangkan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja. Sebuah studi menunjukkan bahwa keinginan yang ditimbulkan oleh internet dapat mengurangi produktivitas karyawan. Dengan menggunakan sedikit kecerdasan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pengguna dengan

gangguan pemrosesan informasi bekerja dengan menjelajahi berbagai situs web, mengirim dan menerima pesan elektronik pribadi (Pranitasari et al., 2023). Pengendalian diri mempunyai pengaruh pada perilaku *cyberloafing*. Seseorang dapat menghindari perilaku buruk seperti *cyberloafing* karena kemampuan mereka untuk mengendalikan perilaku, pengendalian persepsi, dan pengendalian keputusan (Kartinah et al., 2023). Temuan ini mendukung gagasan bahwa *self control* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil tersebut sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh (Sofyanty Devy et al, 2021), (Ardilasari & Firmanto, 2017), (Pranitasari et al., 2023) dan (Kartinah et al., 2023).

#### **4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Asuransi Jasindo KC Medan, berarti bila stres kerja meningkat maka perilaku *cyberloafing* akan meningkat pula. Stres kerja memiliki dampak pada perilaku *cyberloafing*. Dengan tingginya stres kerja maka karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* untuk menurunkan stres nya, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka karyawan yang melakukan *cyberloafing* semakin berkurang. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan adalah stres yang mereka alami saat bekerja. karena dianggap sebagai cara yang bagus untuk mengurangi stres di tempat kerja. Karyawan mengalami stres karena kelelahan, perhatiannya teralihkan, dan kebingungan dalam bekerja. Jadi mereka menggunakan *cyberloafing* untuk mengurangi stres mereka. Karyawan mengalami *cyberloafing* karena konflik pekerjaan dan ketidakjelasan yang menimbulkan stres di tempat kerja. Karyawan selalu mencari cara baru untuk mengurangi atau mengatasi stres yang mereka alami di tempat kerja. *Cyberloafing* merupakan salah satu cara untuk mengelola stres yang muncul di tempat kerja. Selain itu, *cyberloafing* juga mempunyai dampak positif seperti menghilangkan letih, penat atau stres, meningkatkan kepuasan kerja atau kreativitas,

meningkatkan efisiensi, pemulihan dan relaksasi serta kebahagiaan karyawan (Moffan & Handoyo, 2020).

Stres pekerjaan dapat mempengaruhi *cyberloafing*. Jika seseorang berada dalam tekanan dalam pekerjaan, hal tersebut cenderung membuatnya kurang bisa berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, ia akan mencari jalan keluar untuk menghilangkan stresnya dengan menggunakan jaringan Wi-Fi kantor untuk keperluan pribadi, seperti membuka media sosial, membuka aplikasi belanja online, serta bermain game. Tindakan tersebut disebut *cyberloafing*. Selain itu, *cyberloafing* terjadi karena mereka tidak dapat menahan diri untuk tidak melakukan perilaku curang di tempat kerja. Pengendalian diri yang tinggi pada seseorang akan menurunkan kecenderungannya untuk melakukan perilaku menyimpang dan sebaliknya, pengendalian diri yang rendah akan meningkatkan kecenderungannya untuk melakukan perilaku menyimpang (Andini et al., 2023). Temuan ini mendukung gagasan bahwa stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil tersebut sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh (Moffan & Handoyo, 2020), (Rahma & Wijono, 2023) dan (Andini et al., 2023).

#### **4.2.3 Komitmen Organisasi Tidak Mampu Memoderasi Pengaruh *Self Control***

##### **Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil uji interaksi antara variabel *self control* sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi serta perilaku *cyberloafing* sebagai variabel dependen, penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*, berarti dengan komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi baik itu dari aspek kemauan, loyalitas, kesetiaan dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan tidak mampu membuat karyawan

untuk tidak melakukan perilaku *cyberloafing*, bila *self control* yang rendah masih membuat para karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Komitmen organisasi tidak selalu bisa mengimbangi atau mengurangi dampak negatif dari *self control* yang rendah terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan didalam perusahaan. Oleh karena itu, PT. Asuransi Jasindo KC Medan perlu secara langsung menangani masalah kontrol diri untuk mengurangi risiko perilaku *cyberloafing*.

#### **4.2.4 Komitmen Organisasi Tidak Mampu Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil uji interaksi antara variabel stres kerja sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi serta perilaku *cyberloafing* sebagai variabel dependen, penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, karena dengan komitmen organisasi karyawan yang tinggi baik itu dari aspek kemauan, kesetiaan dan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan tidak mampu membuat karyawan untuk tidak melakukan perilaku *cyberloafing*, bila stres kerja yang dirasakan karyawan masih membuat para karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Komitmen organisasi tidak selalu bisa mengimbangi atau mengurangi dampak positif dari stres kerja yang tinggi terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan didalam perusahaan. Oleh karena itu, PT. Asuransi Jasindo KC Medan perlu secara langsung menangani masalah stres kerja untuk mengurangi risiko perilaku *cyberloafing*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada PT.

Asuransi Jasindo KC Medan, berarti bila *self control* meningkat maka *cyberloafing* menurun dan begitu pula sebaliknya.

2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada PT.

Asuransi Jasindo KC Medan, berarti bila stres kerja meningkat maka *cyberloafing* akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

3. Dari hasil uji moderating menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu untuk

memoderasi pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*, dikarenakan nilai koefisien jalur sebesar -0,036 (negatif), t-statistik sebesar  $0,199 < 1,96$  dengan *p-value*  $> 0,843$ .

4. Dari hasil uji moderating menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu untuk

memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, dikarenakan nilai koefisien jalur sebesar -0,010 (negatif), t-statistik sebesar  $0,058 < 1,96$  dengan *p-value*  $> 0,954$ .

#### 5.2 Saran

Berdasarkan atas kesimpulan dan keterbatasan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan lebih memberi perhatian terhadap peningkatan *self control* pada diri karyawan agar perilaku *cyberloafing* dapat ditekan, terutama pengawasan pimpinan pada upaya

karyawan untuk bisa mempergunakan waktu bekerja sepenuhnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Perusahaan dalam hal ini pimpinan diharapkan untuk memperhatikan beban kerja dan deadline pekerjaan yang berdampak pada stres kerja yang dirasakan karyawan, terutama pada pekerjaan yang dirasa terlalu berat diselesaikan dan tugas yang bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat.
3. Perusahaan diharapkan agar dapat meningkatkan *self control* karyawan dan komitmen organisasi sehingga keduanya mampu menekan perilaku *cyberloafing*.
4. Perusahaan agar dapat mencegah terjadinya stres kerja serta peningkatan komitmen organisasi sehingga mampu meminimalisir perilaku *cyberloafing*.
5. Menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang self control dan stres kerja dalam mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan referensi bagi penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden atau sampel yang terlibat, di mana dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini.
2. Perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari variabel yang diteliti saat ini oleh peneliti.
3. Penelitian ini mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan di luar PT. Asuransi Jasindo KC Medan, karena adanya variasi dalam *self control*, stres kerja, *cyberloafing* dan karakteristik industri yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- A. Juliandi. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Alwisol. (2018). Psikologi Kepribadian. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andel, Stephanie A. et al. 2019. “Is Cyberloafing More Complex than We Originally Thought? Cyberloafing as a Coping Response to Workplace Aggression Exposure.” *Computers in Human Behavior* 101: 124–30.
- Andra Tersiana. 2018. Metode Penelitian. Penerbit Yogyakarta. Yogyakarta
- Anuari, Rizqi,. Hamidah Nayati Utami,. Arik Prasetya. (2017). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 42 No. 1.
- APJII (2023) Penetrasi Pengguna Internet di Indonesia/<https://apjii.or.id>
- Ardilasari, N. (2017). Hubungan Self Control Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Astri, Y. (2014). Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia TKB Medan. USU library: Universitas Sumatra Utara.
- Bahtiar, Riza. (2020). Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai. Lumajang:

WidyaGama Press

- Blanchard, A., & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Darmadi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, Yogyakarta: CVBudi Utama
- Dra. Umi Farida, MM (2017), Manajemen sumber daya manusia 1, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet use During Work. *Journal of ComputerMediated*.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPF.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, S.R. (2014). *Teori - teori psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Goleman, D. (2020). Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional "Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ". Jakarta: Kompas Gramedia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta,Penerbit : Bumi Aksara
- Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(2), 13–33.
- Hery. 2018. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta.
- <https://bps.go.id> <https://dataindonesia.id/digital/detail/apjii-pengguna-internet-indonesia-21563-juta-pada-20222023>
- Hurriyati, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, Vol. 11 No. 2.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk

- Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke2,  
Jakarta:Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 127(3), 407–428.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Pandey, D. L. (2020). Work Stress and Employee Performance : An assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resourche*, 7.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- R. D. Marsela and M. Supriatna, “Kontrol Diri : Definisi dan Faktor,” vol. 3, pp. 65–69, 2019.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2015) Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Samsuddin, Harun (2018), Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi, Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Saputra, D.M.R.2014. *Hubungan antara Kontrol Diri dengan Perilaku Agresif pada Anggota Kepolisian*. Jurnal Fakultas Psikologi. Universitas Bina Dharma. Palembang.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Sunyoto, D. (2018). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

- Tangney, J.P., Baumeister, R. F., Boone, F.L. (2004). High Self Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal Of Personality*, 72 (2), 271-324.
- Utama. (2016). Psikologi dan Teknologi Informasi: Seri Sumbangan Pemikiran Psikologi untuk Bangsa. Himpunan Psikologi Indonesia.
- Utaminingsih, Alifiulahtin (2014), Perilaku Organisasi, Malang : UB Press
- Wu, Jinnan et al. 2021. "Curvilinear Performance Effects of Social Cyberloafing out of Class: The Mediating Role as a Recovery Experience." *Information Technology and People* 34(2): 581–98.
- Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X., & Yin, W. (2018). Development of construction workers job stress scale to study and the relationship between job stress and safety behavior: An empirical study in Beijing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph15112409>
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.
- Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif, (2018), *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (Cetakan ke 2), Makassar : CV Nas Media Pustaka
- Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35, 91106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh *Self Control* dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan  
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Asuransi Jasindo  
Cabang Medan**

Yang Terhormat Bapak/Ibu/Saudara/i

Perkenalkan saya M. Bayu Juanda, mahasiswa magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Self Control* dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Asuransi Jasindo KC Medan. Saya memohon kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk mengisi pernyataan dibawah ini. Tidak ada jawaban benar ataupun salah didalam pernyataan tersebut, untuk itu dimohon kiranya Bapak/ Ibu untuk mengisinya dengan sebenar-benarnya. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

M. Bayu Juanda

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Isilah Identitas Anda dengan benar

- Umur :  
Jenis Kelamin : a. Laki-Laki  
b. Perempuan  
Pendidikan Terakhir :  
Lama Bekerja :

## II. PETUNJUK UMUM KUESIONER

Berilah bobot penilaian pada masing-masing pernyataan dengan memberi tanda checklist

(√) pada kolom skor yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Pilihan jawaban yang

disediakan adalah sebagai berikut:

- STS = Sangat Tidak Setuju (1)  
TS = Tidak Setuju (2)  
KS = Kurang Setuju (3)  
S = Setuju (4)  
SS = Sangat Setuju (5)

### *Perilaku Cyberloafing (Y)*

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b><i>Minor Cyberloafing</i></b>					
1	Saya tidak pernah mengunjungi jejaring sosial untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja					
2.	Saya tidak pernah membuka email pribadi pada jam kerja					
3.	Saya tidak pernah membuka aplikasi atau situs belanja online (seperti shopee, zalora, tokopedia, dll) pada jam kerja					
4.	Saya tidak pernah menjelajahi situs web yang terkait dengan hiburan (youtube, streaming film dan musik) pada saat jam kerja					

5.	Saya tidak pernah bermain game online pada saat jam bekerja					
6.	Saya tidak pernah <i>Chattingan</i> dengan teman pada jam kerja					
	<b><i>Serious Cyberloafing</i></b>					
7.	Saya tidak pernah membuka situs atau web ilegal (seperti judi online dll) pada saat jam kerja					
8.	Saya tidak pernah membuka situs dewasa (porno) pada saat jam kerja					
9.	Saya tidak pernah membuat konten hoax dan menyebarkannya pada saat jam kerja					
10.	Saya tidak pernah mengunduh musik dan film secara ilegal					

*Self Control (X1)*

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Disiplin Diri</b>					
1.	Saya selalu memfokuskan diri menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2.	Saya mampu menahan diri dari hal-hal yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja					
3.	Saya selalu mengikuti aturan yang diberikan oleh perusahaan					
	<b>Tidak Tergesa-gesa</b>					
4.	Saya selalu berhati-hati dalam melakukan sesuatu ketika bekerja					
5.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan adanya dasar pertimbangan tertentu					
6.	Saya tidak tergesa-gesa ketika melakukan sesuatu dalam bekerja					
	<b>Kebiasaan Hidup Sehat</b>					
7.	Saya selalu menerapkan pola perilaku hidup sehat					



8.	Saya selalu peduli dengan kebersihan di sekitar tempat bekerja					
9.	Saya mampu menolak sesuatu yang akan menimbulkan dampak buruk bagi kesehatan saya					
10.	Saya selalu melakukan hal-hal yang positif yang berguna bagi kesehatan					
	<b>Regulasi Diri</b>					
11.	Saya mampu merencanakan penyelesaian pekerjaan tanpa terpengaruh dari hal-hal lain diluar pekerjaan					
12.	Saya selalu bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja					
13.	Waktu bekerja sepenuhnya saya pergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan					
14.	Saya mampu mengarahkan diri untuk melakukan hal-hal yang positif					
	<b>Konsisten</b>					
15.	Saya selalu konsisten melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan					
16.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan					
17.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					

### Stres Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Beban Kerja</b>					
1.	Saya merasa beban kerja yang diberikan tidak berlebihan					
2.	Bagi saya pekerjaan yang ada tidak terasa berat untuk diselesaikan					
	<b>Sikap Pemimpin</b>					
3.	Saya merasa pimpinan memberikan arahan yang jelas					

4.	Saya merasa pimpinan cukup adil dalam memberikan tugas pekerjaan					
	<b>Waktu Kerja</b>					
5.	Saya merasa jam kerja normal yang saya lakukan sehari-hari tidak memberatkan bagi saya					
6.	Tugas yang bersifat mendadak diberikan dengan jangka waktu yang cukup untuk dapat diselesaikan					
	<b>Konflik</b>					
7.	Saya selalu berusaha menyatukan persepsi dengan rekan kerja untuk mencapai visi bersama					
8.	Saya memiliki koordinasi kerja yang baik antar karyawan lainnya					
9.	Saya selalu menghargai pendapat orang lain untuk menghindari konflik					

#### Komitmen Organisasi (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Kemauan Karyawan</b>					
1.	Saya selalu berkeinginan untuk melibatkan diri dalam pencapaian tujuan perusahaan					
2.	Saya berusaha melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk memajukan perusahaan					
	<b>Kesetiaan Karyawan</b>					
3.	Saya merasa betah bekerja di perusahaan ini					
4.	Saya tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan ini					
5.	Saya bersedia untuk mengorbankan waktu dan pikiran saya demi kemajuan perusahaan tempat saya bekerja					
	<b>Kebanggaan Karyawan</b>					

6.	Saya merasa perusahaan ini merupakan bagian dari kehidupan saya					
7.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
8.	Saya akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan ini					

## Lampiran 2

### Data Tabulasi Jawaban Responden dari Kuesioner Pada Variabel Perilaku *Cyberloafing*

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10
3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
2	3	2	3	4	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
2	3	3	3	4	2	4	4	4	4
2	3	3	3	3	2	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
2	3	3	3	4	2	4	4	4	4
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4
5	1	3	5	3	3	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
3	3	2	3	5	2	5	5	5	3
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4
3	3	3	4	4	2	5	5	5	5
5	3	5	5	5	3	5	5	5	4
1	1	3	5	5	1	5	5	5	1
3	3	4	3	5	3	5	5	5	3
2	2	1	2	2	2	5	5	5	3
3	3	3	3	4	2	5	5	5	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	5	2	5	5	5	5
2	3	3	3	3	2	4	4	4	4
2	3	3	2	3	2	4	4	4	4
3	3	3	2	2	2	3	4	4	4
2	3	3	2	3	2	4	4	4	4
2	3	2	2	4	2	4	5	4	4
2	3	2	3	4	2	4	5	4	4
2	3	2	3	4	2	4	5	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
3	2	4	2	4	3	5	5	5	3
2	2	2	1	3	2	5	5	5	4
3	3	3	2	3	2	4	4	4	4
2	3	3	2	3	2	3	4	4	4
3	3	3	2	3	2	4	4	4	4
3	3	3	2	3	2	4	4	4	4
3	3	3	2	4	3	4	5	4	4

**Data Tabulasi Jawaban Responden dari Kuesioner**  
**Pada Variabel *Self Control***

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	3	4	5	2	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5
3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

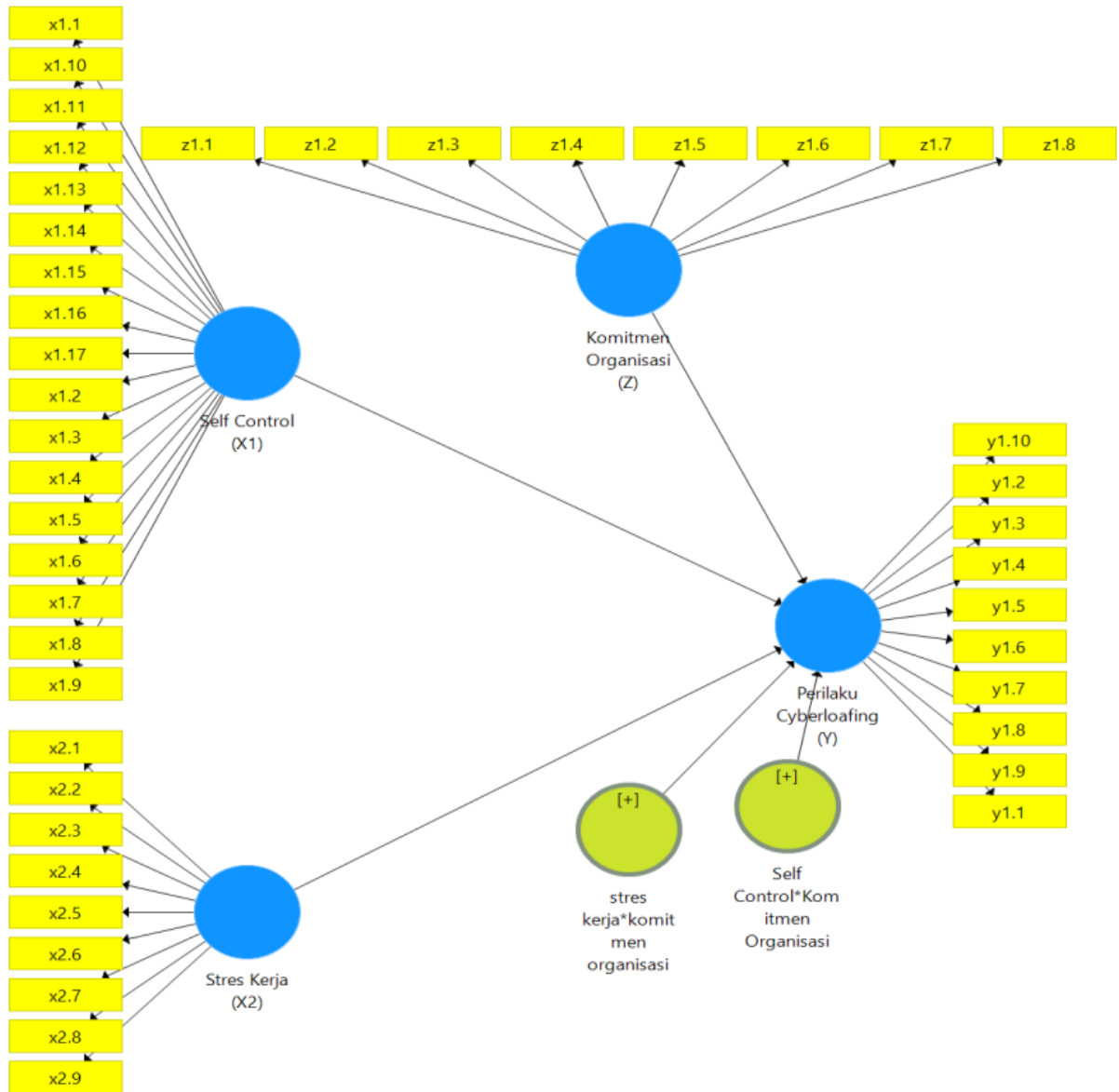
**Data Tabulasi Jawaban Responden dari Kuesioner  
Pada Variabel Stres Kerja**

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9
3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4
2	3	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	5	3
1	3	3	2	2	3	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	4	4	3	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	4	4	4	4
2	2	4	4	3	3	4	4	4
2	3	4	3	3	3	4	4	4
2	3	3	4	3	3	4	4	4
2	3	3	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	5	3	5	5	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4



### Lampiran 3

### Model Struktural PLS





## Lampiran 4

### Uji *Outer Model*

#### Hasil Uji Convergent Validity

	Komitmen Organisasi (Z)	Perilaku Cyberloafing (Y)	Self Control (X <sub>1</sub> )	SC*KO	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	SK*KO
SC (X <sub>1</sub> )* KO (Z)				1.577		
SK (X <sub>2</sub> )* KO (Z)						1.722
X <sub>1.1</sub>			0.840			
X <sub>1.10</sub>			0.688			
X <sub>1.11</sub>			0.848			
X <sub>1.12</sub>			0.785			
X <sub>1.13</sub>			0.860			
X <sub>1.14</sub>			0.857			
X <sub>1.15</sub>			0.895			
X <sub>1.16</sub>			0.868			
X <sub>1.17</sub>			0.813			
X <sub>1.2</sub>			0.660			
X <sub>1.3</sub>			0.848			
X <sub>1.4</sub>			0.844			
X <sub>1.5</sub>			0.705			
X <sub>1.6</sub>			0.288			
X <sub>1.7</sub>			0.848			
X <sub>1.8</sub>			0.882			
X <sub>1.9</sub>			0.931			
X <sub>2.1</sub>					0.841	
X <sub>2.2</sub>					0.879	
X <sub>2.3</sub>					0.862	
X <sub>2.4</sub>					0.853	
X <sub>2.5</sub>					0.753	
X <sub>2.6</sub>					0.821	
X <sub>2.7</sub>					0.685	
X <sub>2.8</sub>					0.726	
X <sub>2.9</sub>					0.803	
Y <sub>1.10</sub>		0.261				
Y <sub>1.2</sub>		0.758				
Y <sub>1.3</sub>		0.891				
Y <sub>1.4</sub>		0.944				
Y <sub>1.5</sub>		0.847				
Y <sub>1.6</sub>		0.963				
Y <sub>1.7</sub>		0.901				
Y <sub>1.8</sub>		0.885				
Y <sub>1.9</sub>		0.922				
Y <sub>1.1</sub>		0.881				
Z <sub>1.1</sub>	0.766					
Z <sub>1.2</sub>	0.859					

## Hasil Uji Composite Reability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi (Z)	0.905	Realibel
Perilaku Cyberloafing (Y)	0.859	Realibel
Self Control (X <sub>1</sub> )	0.945	Realibel
SC*KO	1	Realibel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0.835	Realibel
SK*KO	1	Realibel

## Hasil Uji Cronbach' Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (Z)	0.881	Reliabel
Perilaku Cyberloafing (Y)	0.986	Reliabel
Self Control (X <sub>1</sub> )	0.937	Reliabel
SC*KO	1	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0.793	Reliabel
SK*KO	1	Reliabel

## Hasil Uji Discriminant Validity

Variabel	Nilai AVE ( Average Variance Extracted )
Komitmen Organisasi (Z)	0.947
Perilaku Cyberloafing (Y)	0.842
Self Control (X <sub>1</sub> )	0.716
SC*KO	1
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0.795
SK*KO	1

## Lampiran 5

### Uji Inner Model

#### Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Perilaku Cyberloafing (Y)</i>	0.687	0.641

#### Hasil Uji F-Square

Variabel	Komitmen Organisasi (Z)	Perilaku Cyberloafing (Y)	Self Control (X <sub>1</sub> )	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )
Komitmen Organisasi (Z)		0.011		
<i>Perilaku Cyberloafing (Y)</i>				
<i>Self Control (X<sub>1</sub>)</i>		0.349		
SC*KO		0.003		
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )		0.187		
SK*KO		0.000		

## Lampiran 6

### Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji *Direct Effect*

	<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>
<i>Self Control (X<sub>1</sub>) -</i>					
<i>&gt; Perilaku Cyberloafing (Y)</i>	-0.595	-0.450	0.209	2.845	0.007
<i>Stres Kerja (X<sub>2</sub>) -&gt;</i>					
<i>Perilaku Cyberloafing (Y)</i>	0.456	0.516	0.195	2.342	0.024

#### Hasil Uji *Moderating Effect*

Variabel	<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>
<i>SC*KO -&gt;</i>					
<i>Perilaku Cyberloafing (Y)</i>	-0.036	-0.059	0.181	0.199	0.843
<i>SK*KO -&gt;</i>					
<i>Perilaku Cyberloafing (Y)</i>	-0.010	0.012	0.177	0.058	0.954

## Lampiran 7

### Dokumentasi

