


Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia

Kartinah¹, Anang Maruf Saifulah², Tiara Nur Anisah³, Nurwiyanta⁴, Danang Sunyoto⁵
^{1,2,3,4,5}Prodi. Manajemen-Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unievrstas Janabadra-Yogyakarta

Article Info Article history: Received : 22 Desember 2022 Publish : 20 Januari 2023	Abstract This study aims to examine the influence of personality, the influence of self-control and work stress on cyberloafing behavior. The population in this study are lecturers in Indonesia. Sampling in this study used a non-probability sampling (convenience sampling) technique. Determination tests, F statistical tests and t statistical tests are carried out to answer the research hypothesis. The results of this study show that self-control negatively affects cyberloafing behavior and work stress has a positive effect on cyberloafing behavior. The study has a regression model = $-5.064 - 0.206 X_1 + 0.755 X_2$ with an R Square value of 0.357.
Keywords: <i>Self-control, work stress, and the introduction of cyberloafing</i>	
Info Artikel Article history: Received : 22 Desember 2022 Publish : 20 Januari 2023	Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian, pengaruh pengendalian diri dan stres kerja terhadap perilaku cyberloafing. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di Indonesia. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling (convenience sampling). Uji determinasi, uji statistik F dan uji statistik t dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian diri berpengaruh negatif terhadap perilaku cyberloafing dan stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku cyberloafing. Penelitian ini memiliki model regresi = $-5,064 - 0,206 X_1 + 0,755 X_2$ dengan nilai R Square 0,357.
	<i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i>
Corresponding Author: Kartinah Prodi. Manajemen-Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unievrstas Janabadra-Yogyakarta Email: kartinah@janabadra.ac.id	

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, kemajuan pesat di bidang teknologi memberikan dampak yang sangat besar bagi masyarakat. Kemajuan teknologi ini sangat memanjakan dari segi fungsi dan kegunaan [1]. Saat ini smartphone atau komputer merupakan barang yang hampir dimiliki oleh setiap orang, sehingga bukan merupakan barang mewah lagi, karena setiap orang saat ini merasakan kebutuhan bahkan bergantung pada perangkat untuk memudahkan aktivitas, seperti berkomunikasi, mengakses informasi, mengerjakan tugas dan lain sebagainya. [2]. Berbagai kemudahan akses informasi di seluruh dunia, ternyata memiliki beberapa kelemahan yang dibawa ke dalam dunia kerja [1]. Dalam praktiknya, masih ada karyawan yang nakal menggunakan internet di luar pekerjaannya. Hal semacam ini disebut Cyberloafing [3]. Cyberloafing atau cyberslacking adalah penggunaan internet oleh karyawan pada jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan [4].

Di Indonesia, cyberloafing banyak terjadi di kalangan pekerja atau karyawan di perusahaan atau organisasi. Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa pengguna internet didominasi oleh para pekerja [5]. APJII mengumumkan bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia hingga kuartal kedua tahun 2021 naik menjadi 73,7 persen dari populasi atau setara dengan 196,7 juta pengguna, survei ini menggambarkan peningkatan jumlah pengguna internet di Indonesia sebesar 8,9 persen dibandingkan tahun 2020. Hasilnya mayoritas pengguna mengakses internet lebih dari 8 jam dalam satu hari [6].

Pada dasarnya perilaku cyberloafing ini sebenarnya tidak terlalu merugikan perusahaan apabila waktu penggunaannya dapat dikendalikan dan dibatasi [7]. Sebuah penelitian yang

dilakukan oleh University of Cincinnati di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa istirahat sejenak di dunia maya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi menghabiskan terlalu banyak waktu. Untuk melakukan hal-hal lain secara online ketika seharusnya bekerja dapat mengubah orang menjadi cyberloafer [8]. Oleh karena itu, cyberloafing merupakan perilaku kontraproduktif yang memungkinkan karyawan melakukan aktivitas pribadi namun tetap terlihat bekerja keras di tempat kerja [9].

Menurut hasil survey yang dilakukan di Indonesia, rata-rata seorang karyawan menghabiskan waktu satu jam per hari untuk browsing dunia maya dan 2 jam lebih untuk browsing segala hal yang tidak ada hubungannya sama sekali dengan pekerjaan. Jika dihitung dalam sebulan, maka waktu yang digunakan adalah 2,5 hari kerja untuk mengakses semua hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan [10]. Dari konsekuensi negatif yang ditimbulkan cyberloafing bagi organisasi, penting bagi organisasi untuk memahami mengapa karyawan terlibat dalam perilaku cyberloafing di tempat kerja dan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku tersebut sehingga organisasi dapat secara efektif mengelola dan mengontrol penggunaan internet karyawan di tempat kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku cyberloafing adalah faktor individu [11]. Faktor individu mencakup banyak hal, yaitu persepsi dan sikap karyawan terhadap internet, kebiasaan (habits), faktor demografis, dan sifat pribadi karyawan. Kemudian ciri-ciri karyawan seperti rasa malu, kesepian, isolasi, pengendalian diri, harga diri, dan locus of control dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menggunakan Internet [12]. Penelitian lebih lanjut tentang pengendalian diri, pegawai yang memiliki kecenderungan lebih besar untuk melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja adalah pegawai yang memiliki pengendalian diri yang rendah [13]. Kemudian hasil penelitian [14] selfcontrol berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh [15] bahwa pengendalian diri tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Penelitian [16] mengatakan bahwa pengendalian diri memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap perilaku cyberloafing.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku cyberloafing adalah stres kerja [17]. Stres di lingkungan kerja merupakan hal yang sering terjadi pada karyawan, dan tentunya karyawan akan berusaha untuk mengatasi stres yang dialaminya [18]. 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 (ambiguitas peran) [19]. Cyberloafing juga bisa disebabkan karena karyawan mengalami konflik dengan rekan kerja, atasan atau dengan kelompok kerja tempatnya bekerja (konflik peran). Selain kedua hal tersebut, stres kerja dapat disebabkan karena pegawai merasa jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuannya (role overload) [20]. Menurut penelitian selanjutnya bahwa karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga memiliki peranan penting dalam terjadinya perilaku cyberloafing seperti jenis pekerjaan tertentu yang menimbulkan ambiguitas peran dan konflik dengan rekan kerja, sehingga akan berdampak pada pekerjaan. stres [21].

Dalam menghadapi persaingan global, perguruan tinggi bertanggung jawab untuk menghasilkan sarjana yang kompeten. Sehingga perlu perhatian khusus dari setiap dosen sebagai pendidik agar dapat melahirkan calon sarjana yang berkualitas [22]. Dari pengamatan awal para peneliti, dengan kecanggihan teknologi di era ini globalisasi, masih banyak yang menggunakan fasilitas internet untuk kesenangan pribadi selama jam kerja, seperti mengirim pesan, menggunakan media sosial, atau untuk hiburan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [23] yang menunjukkan bahwa Cyberloafing secara positif memoderasi Innovative Works Behaviour (IWB) terhadap kinerja penelitian dosen, sehingga dapat disimpulkan bahwa penyalahgunaan internet berpengaruh terhadap rendahnya penelitian dosen. Oleh karena itu diperlukan pengendalian diri yang tinggi agar dosen tidak menyalahgunakan waktunya terutama pada jam kerja untuk melakukan sesuatu yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya sebagai dosen. Kemudian observasi yang dilakukan peneliti dari tuntutan di atas ditambah dengan jumlah jam kerja yang dibebankan kepada dosen

yaitu 37,5 jam/minggu yang telah ditetapkan oleh Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Hal ini dapat menjadi penyebab stres yang timbul pada dosen sehingga melakukan perilaku kontraproduktif.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti merasa bahwa topik perilaku Cyberloafing pada dosen menjadi penting, sehingga tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Pengendalian Diri dan Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing pada Dosen di Indonesia”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Ada beberapa istilah lain yang dapat digunakan untuk menggambarkan perilaku cyberloafing, yaitu cyberslacking, non-workrelated computing, cyberbludging, on-line loafing, internet deviance, penggunaan internet bermasalah, penggunaan web pribadi di tempat kerja, dan kecanduan internet, penyalahgunaan internet dan internet. kecanduan [24]. Menurut [3] Cyberloafing terjadi ketika seorang karyawan diminta untuk benar-benar bekerja, tetapi karyawan tersebut terlibat dalam aktivitas lain seperti chatting, membuka Facebook, atau menonton video di Youtube. Cyberloafing sendiri merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan berbagai jenis media komputerisasi (seperti smartphone, desktop, tablet) di tempat kerja untuk kegiatan yang tidak merusak dan atasan tidak menganggap bahwa perilaku tersebut terkait dengan pekerjaannya [3]. [25], menjelaskan bahwa ada tiga faktor munculnya perilaku cyberloafing, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor situasional.

Perilaku cyberloafing biasanya terjadi ketika karyawan memiliki akses internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku tersebut [26]. Kemudian menurut [27] membagi Cyberloafing menjadi empat tiga yaitu, kegiatan sosial, kegiatan informasi, kegiatan hiburan. Sedangkan menurut [4] perilaku cyberloafing yang dilakukan oleh karyawan disebabkan oleh stres kerja.

A. Pengendalian diri

Pengendalian Diri merupakan salah satu fungsi sentral dalam diri individu [28]. Pengendalian diri adalah kemampuan individu untuk menahan keinginan dan dorongan sesaat yang bertentangan dengan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial. [29] mendefinisikan kontrol diri sebagai kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk-bentuk perilaku yang dapat menimbulkan konsekuensi positif. Pengendalian Diri dapat dikembangkan dan digunakan oleh individu untuk mencapai keberhasilan dalam proses kehidupannya [30].

Aspek pengendalian diri meliputi pengendalian perilaku, pengendalian kognitif, pengendalian dalam mengambil keputusan dan pengendalian atas informasi [31]. Kontrol diri yang rendah adalah orang yang cenderung memiliki orientasi “di sini dan sekarang” [32]. lebih suka menyelesaikan sesuatu secara fisik daripada mengandalkan kognitif, suka terlibat dalam aktivitas berbahaya, kurang peka terhadap kebutuhan orang lain, lebih suka jalan pintas dibandingkan dengan hal-hal kompleks, dan memiliki toleransi yang rendah terhadap sumber frustrasi [33].

B. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang [34]. Stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu, sehingga stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya, artinya mengganggu prestasi kerjanya. Menurut Gibson stres kerja adalah respon penyesuaian yang ditengahi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang membebaskan tuntutan psikologis dan/atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Karasek dalam [37] berpendapat bahwa stres kerja dapat terjadi karena dalam pekerjaan seorang karyawan terdapat tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi kontrol terhadap pekerjaan sangat rendah. [38] menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi seorang pekerja. Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana pekerja mengalami tekanan fisik atau mental sehingga tidak dapat mengimbangi tuntutan organisasi.

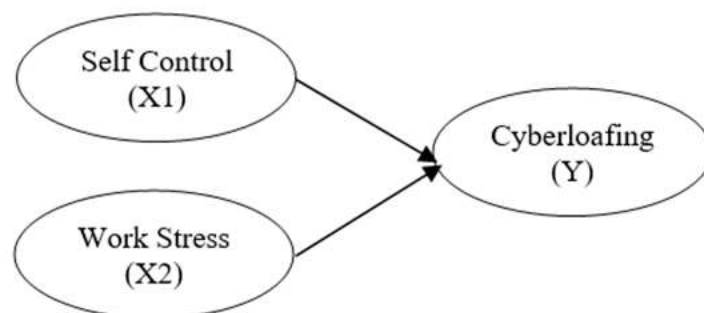
C. Indikator Stres Kerja

Ada dua penyebab stres kerja menurut Barney & Griffin (2017), yaitu:

1. sebuah. Stressor Organisasi. Stressor terkait pekerjaan meliputi tuntutan tugas, tuntutan perusahaan, kondisi fisik perusahaan, hubungan interpersonal dalam perusahaan dan kombinasi dari keempat hal tersebut.
2. Stressor Non-Pekerjaan. Stressor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tetapi dapat menimbulkan stres pada karyawan antara lain perkawinan, perceraian, kematian, kesulitan keuangan, dan sebagainya.

Penelitian Li (2018) menunjukkan bahwa pengendalian diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap cyber-slack dan hasilnya menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat pengendalian diri yang rendah akan mengabaikan potensi akibat penyalahgunaan internet, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam mengatur diri sendiri dan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk cyber-slack. Penelitian [39] terhadap 42 pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bondowoso menunjukkan bahwa Self-Control berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku Cyberloafing. Penelitian [16] terhadap 73 karyawan CV. Surya Indah Motor Jepara tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kontrol Diri terhadap Perilaku Cyberloafing menunjukkan bahwa Kontrol Diri berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku Cyberloafing dan Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku Cyberloafing. Sementara [15] untuk 90 PNS pada bagian administrasi di Dinas Pertanian, Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, Dinas Kesehatan dan Dinas Pemuda dan Sports di Kota Malang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan antara pengendalian diri dengan perilaku cyberloafing.

Penelitian yang dilakukan [38] terhadap 55 karyawan PT. Surya Perkasa Mojokerto tentang pengaruh stres kerja dan pengendalian diri terhadap perilaku cyberloafing menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing dan pengendalian diri berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Penelitian selanjutnya [40] dengan judul Hubungan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Administrasi PT. PLN APJ Malang, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan perilaku cyberloafing. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [41] dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 174 responden yang tersebar di Surabaya tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderator, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Cyberloafing.



THEORETICAL FRAMEWORK

Pengaruh Self Control Terhadap Cyberloafing

Perilaku cyberloafing adalah penggunaan akses internal keagenan oleh pegawai untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, seperti hiburan,

belanja online, pesan internet, posting ke newsgroup dan mendownload file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas. pekerjaan utama [3] [4].

Kontrol diri sebagai kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat menimbulkan konsekuensi positif [42]. [43] jika dilihat melalui pengendalian diri, karyawan yang memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja adalah karyawan yang memiliki pengendalian diri yang rendah.

Ada beberapa data empiris yang diperoleh dari penelitian sebelumnya tentang pengaruh pengendalian diri terhadap Cyberloafing. Seperti penelitian yang dilakukan oleh [44] Self-control berpengaruh signifikan terhadap Cyber-slack dan hasilnya menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat self-control yang rendah akan mengabaikan potensi konsekuensi penyalahgunaan Internet, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam mengatur diri sendiri dan memiliki kecenderungan lebih tinggi terhadap cyber-slack [44].

Penelitian yang dilakukan oleh [16] menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan antara pengendalian diri dengan perilaku cyberloafing. Kemudian hasil penelitian lain yang dilakukan oleh [39] menunjukkan bahwa Self-Control berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku Cyberloafing. Dari uraian latar belakang rumusan masalah dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Selfcontrol berpengaruh negatif terhadap Cyberloafing.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Cyberloafing

Stres adalah akibat dari tekanan yang dialami oleh individu sebagai akibat dari instansi dan pekerjaan tertentu yang berupa tuntutan dan tugas yang dibebankan [45]. Pendapat lain menurut [46] Stres kerja dapat terjadi karena dalam pekerjaan karyawan terdapat tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi kontrol terhadap pekerjaan sangat rendah. Stres kerja dapat disebabkan oleh karyawan yang merasa jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuannya (role overload) [20].

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian selanjutnya bahwa karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai juga memiliki peran penting dalam terjadinya perilaku cyberloafing, seperti jenis pekerjaan tertentu yang menimbulkan ambiguitas peran dan konflik dengan rekan kerja, sehingga akan memiliki berdampak pada stres kerja [4].

Data empiris penelitian pengaruh employee engagement terhadap turnover intention yang dilakukan oleh Narahendra (2019), menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Cyberloafing. Sementara itu, [41] menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Cyberloafing. Kemudian hasil penelitian [40] bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan perilaku cyberloafing. Dari uraian latar belakang rumusan masalah dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap Cyberloafing.

3. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki besaran dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen yang berada di seluruh wilayah Indonesia yang berjumlah 312890.

2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi dalam penelitian ini menggunakan rumus Isaac dan Michael. Rumus untuk menghitung besar sampel populasi adalah sebagai berikut:

A. Profil Kelembagaan Ditjen Dikti

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) merupakan salah satu unit utama di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pendidikan tinggi akan selalu menjadi modal penting bagi lahirnya generasi penerus yang memiliki keunggulan dalam berbagai bidang. Oleh karena itu Ditjen Dikti akan terus memberikan pelayanan terbaik dalam lingkup pendidikan tinggi, agar cita-cita menjadikan SDM unggul dapat tercapai dengan baik.

B. Profil Plt. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi

Prof.Ir. Nizam, M.Sc., DIC, Ph.D., IPU, Asean Eng. adalah dosen berstatus Guru Besar/Guru Besar Teknik Sipil dari Universitas Gadjah Mada (UGM). Ia memperoleh gelar Doctor of Philosophy dari University of London, Inggris. Pengalamannya di bidang pendidikan tinggi tidak perlu diragukan lagi. Beliau menjabat sebagai Sekretaris Dewan Perguruan Tinggi (DPT) dari tahun 2008-2013. Beliau juga pernah menjabat sebagai Kepala Pusat Penilaian Pendidikan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Beliau adalah salah satu orang yang ikut serta dalam tim inti penyusunan UU Pendidikan Tinggi tahun 2012, UU Pendidikan Dokter tahun 2013, dan UU Keinsinyuran tahun 2014. Banyak publikasi ilmiah juga telah dibuatnya. Tidak diragukan lagi dia juga telah memenangkan banyak penghargaan. Pria kelahiran Surakarta dan memiliki hobi bersepeda ini kini didapuk dan diberi amanah sebagai Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) sejak 21 Juli 2020 dan per Agustus 2021 diangkat sebagai Plt. Dirjen Diktiristek

Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan bantuan google formular, kemudian disebarakan melalui WhatsApp dan Grup WhatsApp Dosen di Indonesia dalam waktu satu minggu (17-24 Juni 2020). Data yang diperoleh adalah 140 responden dari Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta yang tersebar di berbagai daerah, seperti Yogyakarta, Jakarta, Surabaya, Surakarta, Bandung, Riau, Semarang, Palembang, Makassar. Selanjutnya data diolah dengan bantuan program SPSS 26 for Windows. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dalam bentuk kuantitatif. Kemudian sampel diambil dengan menggunakan teknik non-probability sampling dimana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji model, dan uji t. Variabel dalam penelitian ini meliputi dua variabel bebas yaitu pengendalian diri (X1) dan stres kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah cyberloafing.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Responden yang ikut mengisi kuesioner penelitian ini berjumlah 140 orang. Kondisi demografis responden yang mengikuti survei ini berdasarkan jenis kelamin adalah 48% laki-laki dan 52% perempuan, kemudian 7% responden berusia kurang dari 26 tahun; 18% responden berusia 26-35 tahun, 23% berusia 36-45 tahun, 31% berusia 46-55 tahun dan 21% responden berusia di atas 56 tahun. Kemudian lama waktu responden bekerja, 12% responden bekerja kurang dari 5 tahun, 19 responden bekerja 5-10 tahun, dan sebagian besar yaitu 69% responden bekerja lebih dari 10 tahun. Proporsi pendidikan responden sebagian besar adalah magister yaitu 67%, doktor 19%, dan sisanya 2% profesor. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan jabatan, 63 orang adalah dosen biasa sedangkan 37% lainnya adalah pejabat struktural. Kemudian karakteristik responden berdasarkan pengetahuan tentang internet, 22% memahami internet dengan sangat baik, 54 memahami, 22% cukup memahami, dan hanya 1% tidak memahami internet. Statistik deskriptif penelitian ini meliputi mean/rata-rata (M), maksimum (Max), minimum (Min) dan standar deviasi (Std), sebagai berikut:

Descriptive Statistics Test Results

	Self Control	Work Stress	Cyberloafing
Mean	4.90	3.21	2.80
Median	4.00	3.30	2.70
Mode	4.00	3.40	3.80
Std. Dev	4.462	5.436	6.787
Variance	19.911	29.548	46.066
Range	3.00	4.00	4.00
Minimum	2.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00

Dari hasil tabel output di atas terlihat hasil observasi 140 responden dan hasilnya, Selfcontrol memiliki rata-rata (mean) 4,90, nilai median 4,00, nilai modus 4,00, nilai minimal 2,00, nilai maksimumnya adalah 5,00 dan standar deviasinya adalah 4,462. Stres kerja memiliki rata-rata (mean) 3,21, median 3,30, nilai modus 3,40, nilai minimal 1,00, nilai maksimal 5,00 dan standar deviasi 5,436. Cyberloafing memiliki rata-rata (mean) 2,80, median 2,70, nilai mode 3,80, nilai minimum 1,00, nilai maksimum 5,00 dan standar deviasi 6,787.

Uji validitas

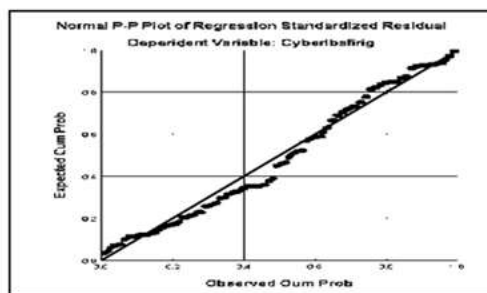
Mengenai validitas konstruk, sebelum memeriksa hubungan antar variabel, kita harus memastikan validitas masing-masing variabel. Confirmatory Factor Analysis (CFA) digunakan untuk pengujian validitas, dengan melihat hasil Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling. Kecukupan (KMO MSA). Nilai yang dihasilkan harus lebih besar dari 0,5 (> 0,5) agar analisis faktor dapat dilakukan. Setiap item pada setiap variabel penelitian ini yang terdiri dari pengendalian diri, stres kerja, dan cyberloafing dikatakan valid karena memiliki nilai lebih besar dari 0,5.

Tes kepercayaan

Variabel yang terdiri dari pengendalian diri, stres kerja, dan cyberloafing memiliki Cronbach's alpha untuk pengendalian diri sebesar 0,876, stres kerja sebesar 0,752, dan beban kerja sebesar 0,902. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut memiliki reliabilitas yang dipersyaratkan karena memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,70

A. Uji Asumsi Klasik

Tes normalitas

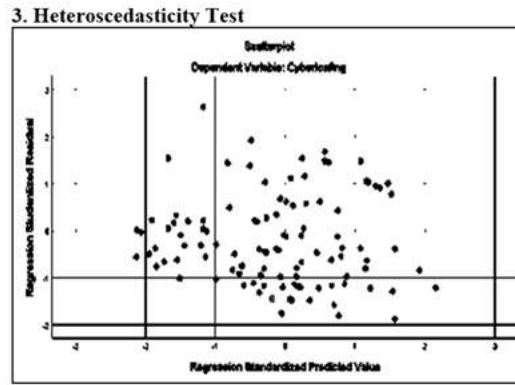


Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram model regresi memberikan pola distribusi normal yaitu data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga data memenuhi asumsi normalitas.

Multicollinearity Test

Dimensi	Tolerance	VIF
Self Control	0,988	1,012
Work Stress	0,988	1,012

Jika dilihat dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai Tolerance 0,1 dan nilai VIF 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidak memiliki korelasi satu sama lain dalam model regresi dan memenuhi asumsi multikolinearitas.



Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dari grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.605	0.366	0.357

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai R Square adalah 0,357. Artinya ada pengaruh sebesar 35,7% kontrol diri dan stres kerja terhadap cyberloafing. Sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hypothesis testing

	Hypothesis	Estimate	Sig	Result
H1	Self control has a negative effect on Cyberloafing	-0,135	0,050	Supported
H2	Job stress has a positive effect on Cyberloafing	0,605	0,000	Supported

3.2.Pembahasan

Pengaruh Self Control Terhadap Cyberloafing Pada Dosen

Penelitian ini menghasilkan nilai estimasi negatif sebesar -0,135 pada taraf signifikan 0,050 yang menunjukkan bahwa Self Control berpengaruh negatif signifikan terhadap Cyberloafing pada Dosen. Artinya, semakin tinggi aspek Self Control yang meliputi Behavior Control, Cognitive Control dan Decision Control maka Cyberloafing pada Dosen akan semakin berkurang, begitu pula sebaliknya.

Dari seluruh aspek Pengendalian Diri, Pengendalian Perilaku diperlukan untuk mengendalikan atau mengatur situasi atau keadaan yang terjadi dengan cara mencegah, menghindari dan membatasi intensitasnya. Kemudian Cognitive Control yaitu kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan menginterpretasikan, menilai suatu peristiwa atau peristiwa. Dengan informasi yang dimiliki tentang suatu keadaan, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan dan memperhatikan aspek-aspek positifnya. Selanjutnya kemampuan mengendalikan keputusan adalah kemampuan seseorang untuk memilih suatu hasil atau tindakan berdasarkan sesuatu yang disepakatinya. Jika seorang dosen memiliki kemampuan kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol keputusan yang tinggi, maka ia mampu menghindari perilaku kontraproduktif seperti cyberloafing. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh [44][39][16] bahwa Self Control berpengaruh negatif signifikan terhadap Cyberloafing.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Pada Dosen

Penelitian ini menghasilkan nilai estimasi positif sebesar 0,605 pada taraf signifikan 0,000 0,050 yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

Cyberloafing pada Dosen. Artinya, semakin tinggi Job Stressor maka Cyberloafing pada Dosen akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Dilihat dari dimensi stres kerja seperti stresor organisasi, meliputi beban kerja dan tuntutan tugas, kondisi lingkungan, konflik peran, pengembangan karir, peran ganda dan pekerjaan itu sendiri. Kemudian ada juga NonWork Stressor, hal ini dapat berupa masalah keluarga dan beban kerja sampingan yang dapat mengganggu pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kedua dimensi tersebut akan mengakibatkan stres kerja pada dosen yang akan berdampak pada perilaku kontraproduktif seperti cyberloafing.

Dari model regresi linier berganda yang dihasilkan stres kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,755 artinya setiap persentase peningkatan stres kerja akan mengakibatkan peningkatan Cyberloafing sebesar 0,755. Koefisien bernilai positif, maka terdapat pengaruh positif antara variabel stres kerja dan Cyberloafing pada Dosen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh [40] [16], bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Cyberloafing.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan dukungan statistik bahwa pengendalian diri berpengaruh negatif signifikan terhadap cyberloafing pada dosen, untuk itu manajemen dan setiap individu agar terus meningkatkan semua dimensi yang berkaitan dengan pengendalian diri guna mencegah perilaku kontraproduktif seperti cyberloafing.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel Stres Kerja diperoleh nilai yang tinggi pada item pertanyaan mengenai beban kerja dan tuntutan tugas, oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan stres kerja dosen dengan lebih banyak memberikan pendampingan dan kebijakan pengelolaan khusus agar lebih mudah. melaksanakan pekerjaan atau memfasilitasi dosen dalam melaksanakan kewajiban Tridharmanya. Hal ini juga diperlukan sebagai langkah preventif untuk mencegah perilaku kontraproduktif seperti cyberloafing.

SARAN

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperpanjang waktu penelitian dan memperbanyak responden serta menambah variabel baru terutama variabel independen yaitu iklim organisasi dan persepsi sanksi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Maurseth P.B. (2018). The effect of the Internet on economic growth: Counter-evidence from cross-country panel data, *Economics Letters*.
- [2] Stanton, D., & Smith, C. (2019). Experience-driven engineering in IoT: the importance of user experience for developing connected products people love. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 11(4), 232-243.
- [3] Askew, K. L., Ilie, A., Bauer, J. A., Simonet, D. V., Buckner, J. E., & Robertson, T. A. (2019). Disentangling how coworkers and supervisors influence employee cyberloafing: what normative information are employees attending to?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(4), 526-544.
- [4] Blanchard, A.L., & Henle, C.A. (2008). Correlates of different forms of Cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*.
- [5] Akbulut Y, Dursun OO et al (2016) In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings. *Comput Hum Behav* 55(PB):616–625
- [6] Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2020). *Laporan Survey internet APJII 2019-2021 (Q2)*. Jakarta: Indonesia Survey Center
- [7] Koay K, Soh P, Chew K (2017) Antecedents and consequences of cyberloafing: evidence from the Malaysian ICT industry. *First Monday* 22(3–6)
- [8] Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.

- [9] Jia, R., & Jia, H.H. (2015). An individual trait-based investigation of employee Cyberloafing. *Journal of Information Technology Management*.
- [10] Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., Viera-Armas, M., & García, G. D. B. (2019). Does supervisors' mindfulness keep employees from engaging in cyberloafing out of compassion at work?. *Personnel Review*, 49(2), 670-687
- [11] Zakrzewski, C. (2016), "The key to getting workers to stop wasting time online". Retrieved from <http://www.wsj.com/articles/the-key-to-getting-workers-to-stopwasting-time-online-1457921545>
- [12] Ozler, D.E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts*. *International Journal of Ebusiness and Egovernment Studies*. Vol 4, No 2, 2012 ISSN: 2146-0744
- [13] Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, 2011. role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior
- [14] Bills, M. (2017). *The Impact of Low Self-Control and Risky Lifestyles on Juvenile Victimization* (Doctoral dissertation).
- [15] Ardilasari, N. (2017). Hubungan Self control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*.
- [16] Agustina, P. E. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Dan Self control Terhadap Perilaku Cyberloafing* (Studi pada Karyawan CV. Surya Indah Motor Jepara). PhD Thesis. UNISNU Jepara
- [17] Robinson, A. M. (2018). Let's talk about stress: History of stress research. *Review of General Psychology*, 22(3), 334-342.
- [18] Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A systematic literature review of work stress. *International Journal of Management Studies*, 3(9), 112-132.
- [19] Mansour, S., & Mohanna, D. (2018). Mediating role of job stress between work-family conflict, work-leisure conflict, and employees' perception of service quality in the hotel industry in France. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 154-174.
- [20] Herdiati, M. F., Sujoso, A. D. P., & Hartanti, R. I. (2015). Pengaruh stresor kerja dan persepsi sanksi organisasi terhadap perilaku cyberloafing di universitas jember (The Impact of Work Stressors and Organizational Sanctions Perception on Cyberloafing Behavior in Jember University). *Pustaka Kesehatan*.
- [21] Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of managerial issues*.
- [22] Sugilar, H., Priatna, T., & Darmalaksana, W. (2019). Strategi Perguruan Tinggi dalam meningkatkan Publikasi Hasil Penelitian. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 45-50.
- [23] Ilham, R., Ulum, A. S., & Siregar, C. S. (2021). *Apakah Cyberloafing Mempengaruhi Kinerja Dosen Di Indonesia?*. JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen).
- [24] Kim, S. J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6).
- [25] Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- [26] Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.
- [27] Li, H., Luo, X. R., Zhang, J., & Sarathy, R. (2018). Self-control, organizational context, and rational choice in Internet abuses at work. *Information & Management*, 55(3), 358-367.
- [28] Inzlicht, M., & Schmeichel, B. J. (2012). What is ego depletion? Toward a mechanistic revision of the resource model of self-control. *Perspectives on Psychological Science*, 7, 450 – 463

- [29] Duckworth, A. L., Taxer, J. L., Eskreis-Winkler, L., Galla, B. M., & Gross, J. J. (2019). Self-control and academic achievement. *Annual review of psychology*, 70(1), 373-399.
- [30] Müller, T., & Niessen, C. (2018). Self-leadership and self-control strength in the work context. *Journal of Managerial Psychology*.
- [31] Ghufroon & Risnawita. (2011). *Teori-teori psikolog*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- [32] Nigg, J. T. (2017). On the relations among self-regulation, self-control, executive functioning, effortful control, cognitive control, impulsivity, risk-taking, and inhibition for developmental psychopathology. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*.
- [33] De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., & Greco, E. (2018). The perception of psychosocial risks and work-related stress in relation to job insecurity and gender differences: a cross-sectional study. *BioMed research international*, 2018.
- [34] Reger, R. W., Barney, B., Yen, S., Satches, M., Wiwi, M., Young, A. I., & Griffin, B. A. (2017, October). Near-zero power accelerometer wakeup system. In *2017 IEEE SENSORS* (pp. 1-3). IEEE.
- [35] Mark, G., & Smith, A. (2018). A qualitative study of stress in university staff. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(2).
- [36] Boyle, T. A., et al. (2016). Pharmacist work stress and learning from quality related events. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 12(5), 772-783.
- [37] Narahendra W, D. B. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Self-Control Terhadap Perilaku Cyberloafing* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- [38] Kusuma, D. W., & Imanni, F. (2021). The Effect of Self control, Workload, and Organizational Environment on Cyberloafing Behavior of Employees. *E- Proceeding STIE Mandala*
- [39] Jasin, A. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Pada Era Perkembangan ICT (Information and Communication Technologies)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- [40] Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1).
- [41] L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*
- [42] Lyngs, U., Lukoff, K., Slovak, P., Binns, R., Slack, A., Inzlicht, M., & Shadbolt, N. (2019, May). Self-control in cyberspace: Applying dual systems theory to a review of digital self-control tools. In *proceedings of the 2019 CHI conference on human factors in computing systems* (pp. 1-18).
- [43] Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior and The Impact of Deterrence Measures. *Review of Business Information Systems (RBIS)*.
- [44] Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2018). Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 99.
- [45] Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*