

## Hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan

### *The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Employees*

**Kit Firul Aziswidiyanto**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [kit.17010664101@mhs.unesa.ac.id](mailto:kit.17010664101@mhs.unesa.ac.id)

**Dr. Hermien Laksmiwati, M.Psi.**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [hermienlaksmiwati@unesa.ac.id](mailto:hermienlaksmiwati@unesa.ac.id)

#### Abstrak

Perkembangan internet yang efisien makin banyak digunakan di dalam di dunia kerja. Sebagai contoh pada waktu pandemik COVID-19 terjadi yang mengharuskan banyak perusahaan untuk *work from home* (WFH), banyak perusahaan menggunakan internet untuk bisa berkomunikasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat perubahan yang terjadi. stres kerja merupakan salah satu variabel penghambat kinerja karyawan sehingga dibutuhkan *coping* untuk mengatasi masalah tersebut. Salah satu *coping* untuk mengatasinya adalah *cyberloafing*. Tujuan dari penelitian memahami hubungan antara stress kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, bentuk penelitian berupa korelasional. Penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*, dengan jumlah subjeknya 65 orang. Hasil penelitian ini dianalisis menggunakan metode korelasi *product moment pearson*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan sejalan antara stres kerja dengan *cyberloafing*. Sehingga apabila semakin tinggi stres kerja yang ada maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing*, dan jika semakin rendah stress kerja maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*.

**Kata kunci :** Stres kerja, perilaku *cyberloafing*, COVID-19

#### Abstract

The development of efficient internet is increasingly being used in the world of work. For example, during the COVID-19 pandemic, which required many companies to work from home (WFH), many companies used the internet to communicate. This has led to an increase in work-related stress experienced by employees due to the changes that occurred. Work-related stress is one of the variables that inhibit employee performance, so coping mechanisms are needed to address this issue. One coping mechanism to overcome it is *cyberloafing*. The purpose of this study is to understand the relationship between work-related stress and *cyberloafing* behavior among employees. This study is quantitative, with a correlational research design. The study uses an accidental sampling technique, with a total of 65 subjects. The results of this study were analyzed using the Pearson product-moment correlation method. The results of this study show that there is a direct relationship between work-related stress and *cyberloafing*. Thus, the higher the work-related stress, the higher the *cyberloafing* behavior; and conversely, the lower the work-related stress, the lower the *cyberloafing* behavior.

**Key word :** Job stress, *cyberloafing*, COVID-19

#### Article History

**Submitted :** 2024-07-08

**Final Revised :** 2024-07-08

**Accepted :** 2024-07-09



This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

Copyright © 2024 by Author. Published by Universitas Negeri Surabaya

Pada zaman sekarang hampir semua kalangan masyarakat mengetahui dan menggunakan teknologi internet. Berdasarkan survey dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII, 2023) menyebutkan data penggunaan internet pada masyarakat Indonesia sudah menembus sekitar 78,19 persen pada tahun 2023 atau sudah sekitar 200 juta lebih dari total 275 juta jiwa telah menggunakan internet. Penggunaan internet pada masyarakat juga diketahui selalu mengalami peningkatan pada setiap tahunnya (APJII, 2023). Apabila kelompok masyarakat diurutkan dari yang paling aktif ke paling pasif dalam penggunaan internet maka bisa didapatkan bahwa kelompok anak usia 6-12 tahun yang merupakan pengguna internet sangat aktif dalam penggunaan dalam media hiburan (seperti Youtube & Tiktok) dan media sosial; lalu disusul oleh kelompok remaja seperti siswa dan mahasiswa yang penggunaannya pada media hiburan, media sosial dan media belajar (mencari informasi); dan terakhir kelompok orang tua yang terkadang kurang begitu aktif dalam penggunaan internet dan seringkali ketinggalan dalam bidang informasi jika dibandingkan pada kelompok yang lebih muda (Candra, 2013; Iskandar & Isnaeni, 2019; Malay, 2022; Sari, et al., 2022).

Teknologi internet ditujukan untuk menjadi media komunikasi secara efektif dan sebagai sumber pencarian informasi yang efisien. Fungsi utama internet inilah yang mulai banyak digunakan di dalam dunia kerja saat ini sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara signifikan.

Teknologi internet memiliki kemampuan adaptasi dan fleksibilitas yang sangat tinggi dalam menghadapi tantangan, salah satunya pada waktu pandemi COVID-19. Pada masa pandemik, Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang juga ikut terdampak yang membuat pemerintahan memaksa untuk melakukan berbagai pembatasan seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk mengurangi tingkat penularan virus COVID pada saat itu (Meilina & Sardanto, 2020; Purwanto, 2020; Surya & Guspa, 2021). Situasi di dunia kerja juga tidak lepas dari pengaruh pandemik ini. Pada waktu itu juga pemerintahan menjalankan kebijakan untuk *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah, baik ke perusahaan ataupun perkantoran dengan menggunakan teknologi internet untuk dapat berkomunikasi tanpa perlu bertatap muka secara langsung (Purwanto, 2020). Dari hasil di atas bisa disimpulkan bahwa internet bisa menjadi salah satu kunci untuk bisa menghadapi berbagai tantangan komunikasi di masa yang akan datang. Akan tetapi kemajuan teknologi internet tidak semuanya baik.

Kemajuan teknologi internet yang sangat cepat juga membutuhkan karyawan untuk cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Seperti halnya ketika adanya pandemik COVID 19, karyawan dari berbagai golongan, terutama golongan tua, diperlukan untuk bisa beradaptasi untuk bisa menggunakan teknologi internet untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka (Surya & Guspa, 2021). Semakin canggihnya teknologi juga membuat beberapa pekerjaan kini bisa digantikan secara digital. Tuntutan perusahaan pada karyawan semakin tinggi seiring dengan berkembangnya teknologi internet (Dewi & Widyawati, 2021). Beban pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi tentunya dapat berpengaruh pada stress kerja karyawan.

Stres kerja adalah salah satu emosi yang berhubungan erat kehidupan karyawan. Menurut De Bruin dalam Moffan dan Handoyo (2022) menjelaskan, stres kerja merupakan suatu keadaan mengganggu kenyamanan psikologis yang dihasilkan dari pandangan diri subjektif individu yang berasal dari tuntutan kerja yang berada diluar batas kemampuan individu. Ketika karyawan dalam keadaan stres, mereka cenderung merasa kesulitan untuk mengatur emosi sehingga berdampak buruk pada fokus dalam pengerjaan tugas dari perusahaan. Marchelia (2014) menjelaskan bahwa stres kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan berpotensi menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, kurang komitmen

karyawan, sumber pemikiran negatif, pengambilan keputusan buruk, rendahnya kinerja karyawan, dan tingginya turnover pada karyawan. Stres kerja pada titik tertentu bahkan bisa berpotensi membuat karyawan berhenti atau meninggalkan pekerjaannya pada saat itu juga (Randy, 2016). Menurut Kaswan (2015), stres kerja menunjukkan beberapa indikasi seperti, kurang bahagia dalam bekerja, bisa juga dengan luapan amarah, perasaan iritasi, perilaku agresi, dan gangguan lainnya. Sedangkan menurut Fraser dalam Teguh et al. (2020) reaksi pasif atau yang tidak ditunjukkan antara lain, seperti perasaan bosan, kelelahan mental, perasaan capek, rasa putus asa, perasaan tidak berdaya, dan hati yang gundah. Stres kerja sendiri terjadi akibat dari individu yang tidak mampu menghadapi tuntutan kerja yang ada.

Berdasarkan Shukla dan Srivastava (2016), stres kerja terbagi menjadi 5 aspek yaitu, *time stress* (waktu stres), *Anxiety* (kecemasan), *role conflict* (konflik peran), *coworker support* (dukungan kerja), *work balance* (keseimbangan kerja). Sedangkan ada 3 aspek lain yang dimiliki oleh stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011), diantaranya: (a) Gejala Fisiologis; (b) Gejala Psikologis; dan (c) Gejala Perilaku.

Sementara menurut Petra (2012), ada setidaknya 10 penyebab yang menjadi faktor dari stres kerja diantaranya; (1) waktu pengerjaan yang mendesak, (2) kelebihan beban kerja, (3) kualitas supervisi yang buruk, (4) kurangnya umpan balik dalam kerja, (5) kurangnya wewenang dalam melakukan tanggung jawab, (6) pembagian peran kerja yang ambigu, (7) perasaan frustrasi, (8) adanya konflik dalam tempat kerja, (9) perbedaan nilai diantara perusahaan dan karyawan, (10) adanya perubahan dalam berbagai bentuk. Di dalam organisasi, stres kerja merupakan salah satu variabel penghambat kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu cara atau *coping* untuk mengatasi permasalahan stres kerja pada karyawan. Salah satu *coping* yang mampu digunakan dalam menghadapi masalah stres kerja karyawan ialah *cyberloafing*.

*Cyberloafing* merupakan suatu fenomena dimana karyawan menggunakan waktu kerjanya untuk menggunakan internet yang sama sekali tidak memiliki hubungan dengan pekerjaannya. Askew (2012) menjelaskan perilaku *cyberloafing* sebagai sebuah kegiatan untuk menggunakan internet yang dilakukan oleh karyawan pada waktu jam kerja untuk suatu kepentingan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. *Cyberloafing* juga dijelaskan sebagai pemakaian akses internet untuk tujuan pribadi karyawan yang tak ada kaitannya dengan pekerjaannya (Colquitt, et al., 2015). Fenomena perilaku *cyberloafing* sering terjadi pada perusahaan yang memiliki akses internet yang tersedia pada karyawannya. Terlebih lagi, *cyberloafing* juga merupakan salah satu fenomena yang melekat pada generasi muda, seperti lulusan mahasiswa yang baru mulai bekerja. Namun banyak orang sepertinya masih memberikan toleransi dalam kondisi tertentu dan masih belum menganggap perilaku tersebut salah satu penyimpangan (Kurnia & Mardiawan, 2023). Menurut Blanchard & Henle dalam Nurhasanah et al. (2021) perilaku *cyberloafing* itu seperti mengakses media sosial, membaca berita online, mengirim dan menerima email, game online, online shop, melihat video, mendownload file dan lagu, dan aktivitas lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di kantor

Sebagian besar orang menganggap *cyberloafing* merupakan perilaku negatif karena lebih condong mengarah kemalasan bekerja. Banyak peneliti berpendapat bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku yang tidak produktif (Ozler & Polat, 2012). Hal tersebut disebabkan karena karyawan (terutama golongan muda) seringkali menggunakan fasilitas internet dan waktu kerja untuk keperluan pribadi sehingga bisa dikatakan dengan jelas jika karyawan itu memiliki penurunan produktivitas di dalam kaca mata organisasi. Menurut Belanger & Van Slyke dalam Nurhasanah et al. (2021) menjabarkan mengenai potensi intansi yang dapat memajemen waktu karyawan dalam menggunakan komputer pribadi, besar kemungkinan kalau hal tersebut bisa berdampak baik bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Perilaku *cyberloafing* bisa digolongkan menjadi 2 golongan, yaitu *cyberloafing* serius dan *cyberloafing* kecil (Lim, 2002). *Cyberloafing* kecil digambarkan sebagai pemakaian internet dari perusahaan untuk tujuan pribadi tapi tidak sampai berurusan dengan hukum atau masalah seperti bermain game online, mengirim email, sosial media, dan lainnya. Sedangkan *cyberloafing* serius merupakan penggunaan internet untuk hal-hal yang melanggar peraturan yang ada (melibatkan masalah ke perusahaan) seperti mengikuti judi online, atau membuka situs pornografi.

Menurut Ozler dan Polat (2012) menjelaskan perilaku *cyberloafing* itu muncul karena dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya: (1) Faktor individu, faktor individu berhubungan dengan pengaruh dari diri sendiri yang meliputi persepsi, sikap, kebiasaan, kecanduan internet, niat, dan trait kepribadian. Data penelitian dari Sari dan Ratnaningsing (2020) mengungkapkan bahwa umur seseorang juga bisa menjadi pengaruh dalam pengendalian diri terhadap perilaku *cyberloafing*. (2) Faktor situasi, faktor ini berhubungan lingkungan sekitar individu atau situasi di tempat kerja seperti inspeksi ketat, peraturan, dan hukum yang ada. (3) Faktor organisasi, yang termasuk di dalam faktor ini seperti pembatasan internet, komitmen, dukungan pemimpin atau atasan, persepsi norma *cyberloafing*, konsekuensi, dan mungkin karakteristik pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Van Doorn dalam Romadhani (2020) ada tiga hal yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* diantaranya adalah individu, pekerjaan, dan organisasi. Individu dipandang karakter individu dipandang sebagai salah satu penyebab terjadinya *cyberloafing*. Pekerjaan juga memiliki beberapa penyebab *cyberloafing*. Sementara keluasaan organisasi juga bisa jadi penyebab *cyberloafing*. Sementara Menurut dari Lim (2002), *cyberloafing* terbagi menjadi 2 aspek yaitu, aktivitas browsing dan aktivitas email.

Dalam sebuah penelitian yang pernah dilakukan oleh Vitak et al. (2011) menyebutkan *cyberloafing* memiliki efek positif seperti penghilang kebosanan, menghilangkan rasa capek atau stres, bentuk kreativitas atau kepuasan kerja, berhubungan dengan rasa sejahterah, pemulihan dan rekreasi, dan membuat mood karyawan membaik. Golongan muda (terutama yang sudah familiar dengan internet) sering kali memiliki waktu perhatian yang sebentar, ketika dihadapkan oleh banyaknya tekanan, golongan muda seringkali mencoba untuk mencari pelarian atau pelampiasan untuk bisa kembali fokus kepada pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Anugerah dan Margaretha (2013) juga menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* juga dapat membentuk perilaku perkembangan (*development behavior*) dan perilaku pemulihan (*recovery behavior*). Selain itu, *cyberloafing* juga dipakai sebagai solusi untuk mengatasi kebosanan kerja pada karyawan (Azizah, 2019). Perilaku perkembangan merupakan perilaku *cyberloafing* yang muncul karena murni keingintahuan dan memiliki manfaat pada individu. Perilaku pemulihan adalah perilaku *cyberloafing* yang berhubungan dengan pemulihan diri atau mengembalikan mood sehingga dapat kembali fokus dalam pekerjaan. Perilaku *cyberloafing* juga memiliki fungsi sebagai "penyalur" yang dapat digunakan untuk pelampiasan stres kerja pada karyawan (Ozler & Polat, 2012). Terdapat beberapa penelitian yang terkait dengan fenomena hubungan antara stres kerja dengan *cyberloafing*, diantaranya:

Pertama, penelitian dari luar negeri yang membahas tentang *cyberloafing* adalah penelitian dari Kevin Landon Askew (2012) dengan judul *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing*. Penelitian ini memiliki tiga tujuan, diantaranya: 1) mereplikasi penemuan dari penelitian sebelumnya dan melakukan tes pada *Theory of Planned Behavior* sebagai model anteseden *cyberloafing*. 2) Melakukan investigasi pengaruh dari *cyberloafing* pada task performance dalam organisasi yang sesungguhnya, dan 3) menguji hubungan dari *cyberloafing* dan kepuasan kerja di dalam organisasi sesungguhnya. Penelitian ini melibatkan 447 karyawan dan 147 pengawas dari berbagai organisasi. Hasil dari penelitian ini adalah a)

*Theory of Planned Behavior* merupakan model yang sesuai untuk model anteseden *cyberloafing*. b) Kemungkinan tidak adanya pengaruh kuat dari *cyberloafing* terhadap task performance, kecuali jika dilakukan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama, dan c) kepuasan kerja mungkin tidak memiliki hubungan dengan *cyberloafing*.

Kedua, penelitian dari Siti Nur Azizah (2019) dengan judul *hubungan Cyberloafing sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja*. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan sisi lain dari banyaknya penelitian yang memandang *cyberloafing* sebagai suatu ancaman. Azizah mengambil sudut pandang berbeda mengenai potensi positif dari *cyberloafing* dalam mengatasi kebosanan saat bekerja. Subjek penelitian ini adalah 70 orang pegawai administrasi SMP di Kebumen yang dipilih secara acak. Dengan menggunakan bantuan *Partial Least Squares* (PLS), peneliti menguji hubungan antara *cyberloafing* dengan perilaku kebosanan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *cyberloafing* dan pengurangan kebosanan saat bekerja. *Cyberloafing* digunakan pekerja sebagai strategi *coping* (perilaku adaptasi) untuk melewati kebosanan dalam bekerja dibandingkan dengan perilaku non-produktif lainnya.

Ketiga, penelitian dari Widiya Adhana dan Jhon Herwanto (2021) dengan judul *Hubungan Antara Kontrol Diri dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperlihatkan koneksi dari kontrol diri dengan stres kerja pada perilaku *cyberloafing*. Desain penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, dengan subjek penelitian sejumlah 83 orang pegawai negeri sipil (PNS) di kantor Pelayanan Bea dan Cukai Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah memakai SPSS. Hasil penelitian ini menemukan stres kerja dan kontrol diri memiliki pengaruh pada perilaku *cyberloafing* terhadap PNS tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penelitian mengenai "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan" perlu dilakukan.

## Metode

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel serta besarnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini menggunakan dua instrumen skala yang disusun didasari oleh teori yang berasal dari setiap variabel, yakni skala *cyberloafing* dari Lim (2002) dan skala stress kerja dari Shukla & Srivastava (2016). Skala yang diambil dari Lim (2002) diambil dari 2 aspek, diantaranya adalah: Aktivitas *browsing*, dan Aktivitas *email*. Sementara skala dari Shukla diambil dari 5 aspek, diantaranya: *time stres*, *anxiety*, *role conflict*, *cowork support*, dan *work balance*.

### *Sampel/Populasi*

Sampel penelitian dipilih dengan memakai teknik *incidental sampling* yang mana sampel yang diambil didasari pada suatu kebetulan, siapapun yang ditemui oleh peneliti secara kebetulan tersebut dan dirasa memenuhi kriteria bisa menjadi sumber data (Sugiyono, 2016). Sampel penelitian ini sendiri memiliki jumlah sebanyak 65 alumni dari Universitas Negeri Surabaya (UNESA). Adapun kriteria dari sampel penelitian, diantaranya: (1) Merupakan alumni UNESA, (2) Pernah merasakan bekerja pada masa pandemik.

### *Pengumpulan Data*

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner dengan cara membagikan secara online kepada subjek yang memenuhi kriteria dengan memakai adanya bantuan dari *google form* yang disebarakan lewat media sosial. Menurut Wiratna Sujarweni (2014), kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data memakai pertanyaan lisan atau pertanyaan tertulis tertuju pada responden untuk mereka jawaban. Penelitian ini memiliki kuisisioner yang telah disusun menggunakan model skala *likert* dengan menyediakan adanya lima opsi jawaban yang tersedia, antara lain: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (ST), dan sangat tidak setuju (STS). Kuisisioner yang dihasil tersebut akan digunakan untuk keperluan penelitian ini berasal skala *cyberloafing* dan skala stress kerja.

### *Teknik Analisis Data*

Penelitian ini menggunakan teknik analisis yang dibantu dengan SPSS 24 *for Windows* sebagai media pengolahan data, menggunakan metode korelasi *product moment pearson* untuk bisa memahami ada tidaknya hubungan antara variabel stress kerja dan variabel *cyberloafing*. Terdapat beberapa tahapan pengujian sebelum pengujian korelasi dimulai, diantaranya: pertama, statistik deskriptif. Statistik deskriptif dibutuhkan untuk memberi gambaran data yang dapat dilihat antara lain: standar deviasi, rata-rata (*mean*), *Maksimum*, dan *Minimum*. Metode ini akan dilakukan menggunakan SPSS versi 24 *for windows* sebagai media pengolahan data. Kedua, Uji Asumsi. Untuk persyaratan statistik perlu adanya dilakukan uji asumsi sebelum dilakukannya metode korelasi *product moment pearson* sebagai persyaratannya harus ada diantaranya adalah data berdistribusi normal dan hubungan kedua variabel linier. Uji normalitas ini menggunakan Teknik Kolmogorov-Smirnov dan uji lineritas, uji ini dilakukan dengan memakai SPSS versi 24 *for windows* sebagai media pengolahan data. Ketiga, Uji Hipotesis. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan metode korelasi *product moment pearson* dan dilakukan dengan memakai SPSS versi 24 *for windows* sebagai media pengolahan data. Uji hipotesis bisa dilakukan setelah uji asumsi telah memenuhi syarat.

## Hasil

Penelitian ini menghasilkan data yang dapat dihitung memakai statistic deskriptif terlebih dahulu sebelum melakukan uji-uji selanjutnya.

### Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Stres Kerja	65	17	66	44.97	8.791
<i>Cyberloafing</i>	65	20	44	29.45	5.624

Hasil perhitungan dari statistik deskriptif yang ada pada gambar diatas, diperoleh hasil bahwa skor tertinggi pada variabel Stres dengan nilai paling besar 66 dan nilai paling rendah dengan skor 17, dibandingkan pada variabel *cyberloafing* memiliki skor paling besar 44 dan skor paling rendah dengan skor 20. Nilai rata-rata dari skor yang dihasilkan dalam variabel stress kerja tersebut adalah 44.97 dan dalam variabel *cyberloafing* memiliki nilai skor rata-rata

29.45. Nilai standar deviasi yang memperlihatkan adanya variasi kelompok data yang didasari pada variabel stres kerja dengan nilai 8.791 sementara variabel *cyberloafing* dengan nilai 5.624.

### Hasil Uji Asumsi

#### Uji Normalitas

Gunawan (2017) menjelaskan uji normalitas sebagai ujian yang memiliki tujuan untuk memahami sampel tersebut apakah berdistribusi normal ataupun tidak. Data bisa disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikansi atau nilai probabilitas data memiliki nilai lebih dari 0,05, dan jika data yang dihasilkan ternyata memiliki nilai kurang dari 0,05 maka bisa disebutkan bahwa data tidak normal (Gunawan, 2017).

Tabel 1. Pedoman Normalitas Data

Taraf Signifikansi	Keterangan
<b>Sig. &gt; 0,05</b>	Data Berdistribusi Normal
<b>Sig. &lt; 0,05</b>	Data tidak Berdistribusi Normal

Tabel 2. Hasil Normalitas Data

Variabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
<b>Stres Kerja</b> <b><i>Cyberloafing</i></b>	0,061	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil dari tabel diatas yang sudah dihitung menggunakan SPSS, maka diketahui nilai signifikansi signifikansi Sig (2-tailed) adalah 0,061. Nilai 0,061 lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga hasil Keputusan dari uji normalitas ini adalah data yang didapat tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel yang sama-sama memakai garis lurus atau garis linear (Gunawan, 2017). Uji ini sendiri dilakukan dengan menunjukkan adanya dua kelompok sampel data dari subjek penelitian tersebut mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Data baru bisa disebut linier apabila taraf signifikansi data mempunyai nilai lebih dari 0,05, namun jika nilai tersebut berada

kurang dari 0,05 maka kedua data tersebut disebut tidak liner (Gunawan, 2017). Hasil dari uji linearitas juga bisa dipahami dengan memakai nilai deviation form linearity (Gunawan, 2017). Hasil uji linearitas ini memakai data SPSS versi 24 *for windows* sebagai media program pengolahan data.

Tabel 3. Pedoman Linearitas Data berdasarkan pada Deviation from Linearity

Taraf Signifikansi	Keterangan
<b>Sig. &gt; 0,05</b>	Data Linear
<b>Sig. &lt; 0,05</b>	Data tidak Linear

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas dengan berdasarkan Deviation from Linearity

Variabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
<b>Stres Kerja Cyberloafing</b>	0,463	Data Linear

Berdasarkan tabel yang ada di atas, maka diketahui nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0,463. Nilai 0,463 memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil dari perolehan data tersebut maka bisa diambil Kesimpulan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan dari nilai variabel *cyberloafing* (X) dengan variabel stress kerja (Y).

#### Hasil Uji Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan menggunakan metode korelasi *product moment pearson* memakai SPSS versi 24 *for windows* sebagai media pengolahan data. Menurut Sugiyono (2016), hasil intrepetasi koefisien korelasi dapat digolongkan menjadi beberapa tingkatan hubungan antara kedua variabel. Seperti yang sudah tercantum dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
--------------------	------------------

<b>0,00 – 0,199</b>	Sangat Rendah
<b>0,20 – 0,399</b>	Rendah
<b>0,40 – 0,599</b>	Sedang
<b>0,60 – 0,799</b>	Kuat
<b>0,80 – 1,000</b>	Sangat Kuat

Hubungan kedua variabel bisa dikatakan signifikan apabila hasil dari perhitungan tidak lebih dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), namun jika hitungan lebih dari 0,05 maka kedua variabel tersebut bisa disebut tidak memiliki hubungan signifikan (Gunawan, 2017).

Tabel 6. Pedoman Uji Hipotesis

<b>Taraf Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Sig. &gt; 0,05</b>	Hubungan tidak signifikan
<b>Sig. &lt; 0,05</b>	Hubungan signifikan

Penelitian ini memiliki hipotesis bahwa terdapat hubungan antara *cyberloafing* dengan stress kerja. Hasil dari uji hipotesis yang akan dilakukan oleh variabel stress kerja dan *cyberloafing* memakai SPSS versi 24 *for windows* sebagai media pengolahan data. Berikut merupakan hasil dari uji tersebut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis menggunakan Korelasi Product Moment Pearson

<b>Variabel</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Taraf Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Stres Kerja</b>	0,421	0.000	Hubungan Signifikan
<b>Cyberloafing</b>			

Uji yang sudah dilakukan memperoleh hasil taraf signifikansi dengan nilai 0,000. Nilai ini jauh di bawah 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), sehingga hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel *cyberloafing*.

Besaran korelasi antara variabel stres kerja dan *cyberloafing* adalah 0,421. Berdasarkan pedoman yang dituliskan oleh Sugiyono (2016), hubungan kedua variabel tersebut berada dalam kategori sedang dengan nilai korelasi 0,421. Hasil uji hipotesis ini juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Hubungan positif ini dapat dilihat dari nilai Pearson correlation sebesar 0,421, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel sejalan atau memiliki arah yang sama (Gunawan, 2017).

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan memahami hubungan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Hipotesis yang diajukan adalah “terdapat hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan.” Pengujian hipotesis ini dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson product-moment dengan SPSS versi 24 for Windows sebagai media pengolahan data.

Penelitian dilakukan pada 65 alumni mahasiswa yang sudah bekerja di perusahaan selama masa COVID-19. Hasil uji menunjukkan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, hipotesis yang menyatakan “terdapat hubungan antara stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan” dapat diterima.

Nilai korelasi Pearson yang diperoleh adalah 0,421, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut berada pada tingkat sedang. Nilai korelasi *Pearson* yang positif menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bergerak searah (Gunawan, 2017). Artinya, jika stres kerja meningkat, perilaku *cyberloafing* juga meningkat, dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing* adalah positif dan searah.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa korelasi sedang (0,421) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, seperti faktor individu, situasi, dan organisasi (Ozler & Polat, 2012). Menurut Ozler dan Polat (2012), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *cyberloafing*:

**Faktor Individu:** Faktor yang berhubungan dengan pengaruh dari diri sendiri meliputi kebiasaan, persepsi, sikap, kecanduan internet, dan trait kepribadian. Setiap partisipan memiliki pandangan tersendiri tentang stres, yang dapat mempengaruhi penggunaan internet untuk mengatasi stres. Ozler dan Polat (2012) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* berfungsi sebagai "penyalur" untuk melampiaskan stres kerja.

Persepsi individu terhadap *cyberloafing* juga dapat bervariasi. Penelitian oleh Liberman (2011) menunjukkan bahwa individu yang memandang penggunaan fasilitas komputer perusahaan untuk keperluan pribadi sebagai hal yang wajar cenderung lebih sering melakukan *cyberloafing*. Karyawan yang melakukan *cyberloafing* dalam skala kecil biasanya tidak merasa bahwa mereka melakukan sesuatu yang buruk dibandingkan dengan mereka yang melakukan *cyberloafing* dalam skala serius.

**Faktor Situasi:** Faktor ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, seperti pengawasan, peraturan, dan sanksi yang ada. Selama pandemi COVID-19, banyak perusahaan memberlakukan kerja dari rumah (WFH), yang memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Pembatasan penggunaan internet melalui peraturan atau sanksi dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Vitak et al. (2011) menyatakan bahwa

teguran keras terhadap perilaku buruk dapat mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*.

Faktor Organisasi: Faktor ini mencakup batasan internet, persepsi norma *cyberloafing*, komitmen, dukungan pemimpin, dan karakteristik pekerjaan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan sendiri terkait akses internet. Kebijakan formal dan sanksi dapat mengurangi perilaku *cyberloafing*. Penelitian Ozler dan Polat (2012) menunjukkan bahwa kedekatan antara atasan dan bawahan dapat memberikan kelonggaran yang meningkatkan kenyamanan karyawan.

Menurut Van Doorn dalam Romadhani (2020), perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor individu, pekerjaan, dan organisasi. Faktor paling kuat yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah faktor individu (Lim, 2002; Ozler & Polat, 2012; Van Doorn dalam Romadhani, 2020). Oleh karena itu, stres kerja dan *cyberloafing* memiliki keterkaitan yang kuat karena sama-sama berasal dari faktor individu. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing* (Sen et al., 2012; Adhana & Herwanto, 2021).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti kurangnya partisipan, sehingga kurang dapat menggambarkan keseluruhan populasi alumni yang pernah mengalami WFH. Penelitian mengenai *cyberloafing* masih jarang dilakukan di Indonesia, sehingga masih banyak faktor yang bisa diteliti lebih lanjut, seperti hubungan individu dan tempat kerja dengan *cyberloafing*.

## **Kesimpulan**

Dapat diketahui dari penelitian yang sudah dilakukan kalau ada hubungan antara stres kerja dengan *cyberloafing*. Melalui hubungan tersebut, dapat diambil kesimpulan jika semakin tinggi stres kerja yang ada maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing*. Begitu juga hal sebaliknya.

## **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat didapat beberapa saran diantaranya: Penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi tambahan mengenai hubungan antara stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan; Penelitian ini dapat menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dengan *cyberloafing*, sehingga diharapkan bahwa karyawan tidak perlu merasa bersalah berlebihan atau merasa khawatir saat melakukan *cyberloafing*, selama karyawan mampu kembali menjadi produktif setelah melakukan *cyberloafing*; Peneliti menyadari masih banyaknya kekurangan yang ada dalam penelitian ini, sehingga disarankan untuk mendalami lebih dalam mengenai kedua topik tersebut, terutama *cyberloafing*. Lalu, diharapkan untuk membahas lebih dalam mengenai variabel atau faktor lain yang turut berpengaruh pada munculnya perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

## **Daftar Pustaka**

Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144-153.

- Akbulut, Y., Dursun, Ö. Ö., Dönmez, O., & Şahin, Y. L. (2016). In search of a measure to investigate *cyberloafing* in educational settings. *Computers in Human Behavior*, 55, 616–625. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.002>
- Anugrah, A. P., & Margaretha, M. (2013). Regulasi diri mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yang dimoderasi oleh berbagai karakteristik individual Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha. *Seminar Nasional dan Call for Paper*, 28.
- Askew, Kevin Landon. (2012). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing*. (Disertasi doktor filosofi, University of South Florida, 2012).
- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2019). *Cyberloafing* sebagai strategi mengatasi kebosanan kerja. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 18(1), 1-7.
- Candra, P.A. (2013). PENGGUNAAN INTERNET PADA ANAK-ANAK SEKOLAH USIA 6-12 TAHUN DI SURABAYA.
- Comer, D. E. (2018). *The Internet book: everything you need to know about computer networking and how the Internet works*. CRC Press.
- Dewi, D.M., & Widyawati, D. (2021). Peran Internet dalam Meningkatkan Pembangunan Demokrasi di Kawasan Barat Indonesia [The Role of the Internet in Improving Democratic Development in Western Indonesia].
- Iskandar, D.S., & Isnaeni, M. (2019). PENGGUNAAN INTERNET DI KALANGAN REMAJA DI JAKARTA. *Communicare : Journal of Communication Studies*.
- Jordan, T. (2013). *Internet, society and culture: Communicative practices before and after the internet*. Bloomsbury Publishing USA.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: *Cyberloafing*, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694.
- Malay, N.M. (2022). DAMPAK POSITIF DAN NEGATIF PENGGUNAAN INTERNET PADA KALANGAN MAHASISWA KELAS A, B, C, DAN D ANGKATAN 2021 PRODI PEND. BAHASA DAN SASTRA INDONESIA, UNIVERSITAS NUSA CENDANA. *Jurnal Lazuardi*.
- Moerdijati, S. (2012). *Pengantar ilmu komunikasi*. Surabaya: Revka Petra Media.
- 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), 64-72.
- Nurhasanah., Wulandari, K., & Husna, A. (2021). Impact of Workload and Work Environment on *Cyberloafing* Behavior. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(4), 8-13.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing* phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.

- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi dampak Work from Home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi COVID-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92-100.
- Romadhani, R. K. (2020). Antecedent *Cyberloafing* pada Karyawan Perusahaan Start-up. *Acta Psychologia*, 2(2), 173-182.
- Sari, M., Agustini, D., & Farida, M. (2022). SOSIALISASI MENGGUNAKAN INTERNET YANG SEHAT DI KALANGAN REMAJA PADA SMAN 2 BANJARMASIN. *Jurnal Pengabdian Al-Ikhlas*.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent business & management*, 3(1), 1.
- Tiawon, H., & Kristinae, V. (2021). Aktivitas Ekonomi UKM dalam Rangka Menjaga Ketahanan Pangan Masa Pandemic Covid-19 di Kalimantan Tengah. *Media BIna Ilmiah*, 15(9), 5129-5138.
- Wellman, B. (2011). Studying the Internet through the ages. *The handbook of internet studies*, 17-23.