



**JMBK**  
Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif  
<https://journal.ubpkarawang.ac.id>



P-ISSN: 2528-0597  
E-ISSN: 2589-5428

## Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Cyberloafing (Studi pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka)

Muh Rikman<sup>1\*</sup>, Ismanto<sup>2</sup>, Fitri Kumalasari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Kolaka, Indonesia

[\\*muhrikman1997@gmail.com](mailto:*muhrikman1997@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

**Histori Artikel**

Tanggal Submit

6 September 2023

Tanggal revisi

2 April 2024

Tanggal Accepted

5 April 2024

**Key words:**

Workload

Conflict

Work Stress

Cyberloafing

### ABSTRACT

*This study aims to determine: (1) The Effect of Workload on Cyberloafing in the OPD Kolaka regency. (2) The Effect of Role Conflict on Cyberloafing Study in OPD Scope of Kolaka regency. (3) The Effect of Work Stress on Cyberloafing Study at OPD Scope of Kolaka regency. This research is explanatory research with a quantitative approach. Data collection in this study used literature study and questionnaires. The population of this study was all OPD employees in the Kolaka regency. the sample of this study was 278 respondents using the Stratified Random Sampling technique or Proportional stratified, namely the sampling technique used when the population is heterogeneous or more than one organization or until a proportional stratum must be determined which can represent the existing population. Research Instrument Testing using the Validity Test and Reliability Test with SPSS 22.0. The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with Measurement Model testing (outer model) and Structural model testing (inner model) with Smart PLS 4.0. based on the research results it is known that there is a positive and significant influence between the Workload variable on Cyberloafing, this is shown by the P-Value of 0.000. then the Role Conflict variable also has a positive and significant effect on Cyberloafing, this is shown by the P-Value of 0.000. and the work stress variable has a positive and significant effect on Cyberloafing, this is shown by the P-Value of 0.048.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Cyberloafing studi pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka. (2) Pengaruh Konflik Peran terhadap Cyberloafing studi pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka. (3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing studi pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka, Observasi, Wawancara, penyebaran kuesioner dan Dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai OPD Lingkup Kabupaten Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 278 responden. dengan menggunakan teknik *Stratified random sampling* atau *berstrata Proporsional* yaitu teknik pengambilan sampel digunakan bila populasi bersifat heterogen atau lebih dari satu organisasi atau hingga harus ditentukan strata secara proporsional yang dapat mewakili jumlah populasi yang ada. Pengujian Instrumen Penelitian menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan SPSS 22.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan pengujian *Measurement Model (outer model)* dan pengujian model *Structural (inner model)* dengan Smart PLS 4.0. berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable Beban Kerja

terhadap *Cyberloafing* hal ini ditunjukkan dari nilai *P-Value* sebesar 0.000. kemudian variable Konflik Peran juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* hal ini ditunjukkan dari nilai *P-Value* sebesar 0.000. dan variable stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* hal ini ditunjukkan dari nilai *P-Value* sebesar 0.048.

## 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan komunikasi yang semakin pesat saat ini tidak dapat dilepaskan dari kehidupan masyarakat dan organisasi. Menurut Takengon (2021) Perkembangan teknologi yang cepat memberikan dampak dalam peradaban manusia yang masuk dalam semua aspek aktivitas kehidupan manusia terutama pada organisasi misalnya penyebaran ilmu pengetahuan dan berbagai informasi yang mudah menyebar keseluruhan penjuru tanpa ada batasan jarak, waktu dan ruang. Perkembangan teknologi dan komunikasi itu ditandai dengan kehadiran internet dan berbagai aplikasinya penyertanya yang memudahkan organisasi dalam mendapatkan dan mengelola informasi.

Di Indonesia perkembangan Teknologi Informasi (TI) memiliki peran penting bagi masyarakat dan organisasi. Teknologi informasi memudahkan kehidupan masyarakat, termasuk kemudahan dalam menggunakan media sosial, kemudahan dalam mencari informasi, kemudahan dalam bertransaksi, dan membantu mereka untuk berkomunikasi dan menghasilkan lebih banyak pengetahuan yang mereka punya. Dengan adanya teknologi informasi dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan dan memanfaatkan sumber energi baru yang berguna untuk kelangsungan hidup mereka.

Selanjutnya, meskipun penggunaan TI dapat membantu proses kerja organisasi tetapi kehadiran teknologi informasi juga memunculkan banyak permasalahan, khususnya terkait dengan ketidakdisiplinan dalam penggunaan TI seperti penyalahgunaan fasilitas teknologi informasi yang ada pada organisasi. Menurut Karim dkk (2009), salah satu penyalahgunaan fasilitas teknologi informasi pada organisasi adalah *Cyberloafing* atau *cyberloafing*. Selain itu *cyberloafing* ini secara nyata dapat dilihat dari banyaknya dijumpai penyalahgunaan internet di tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Desnirita & Sari (2022) penggunaan internet dapat memberikan dampak negatif khususnya pada pegawai karena digunakan untuk sosial media, *browsing*, *market place*, dan *game online* untuk kepentingan pribadi sehingga hal tersebut bisa melalaikan kewajiban tugas dalam pekerjaan menjadi terbengkalai karena terlalu sering mengakses internet untuk keperluan personal.

Secara komprehensif *cyberloafing* merupakan kegiatan karyawan dalam mengakses internet untuk *browsing*, ber-email, dan kegiatan *web online* lainnya dengan menggunakan jaringan perusahaan maupun personal untuk kepentingan di luar pekerjaan pada waktu jam kerja (Desnirita dan Sari, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* dipengaruhi oleh Beban kerja, Konflik Peran dan Stres kerja (Yusnia dkk, 2021; Khoirunnisa & Mardiana, 2019; Herlianto, 2013).

Beban kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Diana 2019). Beban kerja adalah rangkaian kegiatan dalam suatu organisasi atau pemegang jabatan yang harus selesai pada jangka waktu tertentu (Sani & Suhana 2022). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing* seperti penelitian yang dilakukan oleh (Yusnia dkk, 2021; Diana, 2019; Sani & Suhana 2022). Ketika seseorang yang memiliki beban kerja yang begitu tinggi maka dia akan berusaha untuk menghindari atau untuk mengurangi beban pemikirannya melalui kegiatan-kegiatan yang bisa membuatnya merasa terhibur salah satunya adalah dengan memanfaatkan *gadget* atau

memanfaatkan teknologi informasi dengan menggunakan fasilitas kantor di jam kerja hal ini di sebut dengan *cyberloafing*.

Selanjutnya, menurut Ahmad.K, dkk, (2019), Konflik Peran merupakan konflik yang terjadi di suatu organisasi yang disebabkan oleh adanya arahan (perintah) berbeda dari lebih dari satu pimpinan kepada individu tertentu relatif bersamaan. Menurut (Khoirunnisa & Mardiana, 2019) Konflik Peran merupakan ketidaksesuaian tuntutan tugas atau tempat kerja seseorang yang dimana permintaan atasan atau kelompok kerja yang berbeda-beda sehingga hal ini menimbulkan ketidakcocokan dengan apa yang mereka harapkan dilingkungan kerja. Menurut (Lonteng dkk, 2019), Konflik Peran adalah sesuatu yang terjadi apabila seseorang individu atau karyawan menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran adalah sebagai konflik yang dirasakan akibat ketidaksesuaian harapan individu dengan peran yang didapatkan dilingkungan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa Konflik Peran berpengaruh terhadap *cyberloafing* seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad.K, dkk, (2019; Khoirunnisa & Mardiana, 2019; Lonteng dkk, 2019). Konflik kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mencari sesuatu yang dapat meredakan perasaan tidak nyaman yang ada di dalam diri mereka dengan melakukan atau memanfaatkan fasilitas yang ada yaitu melakukan *cyberloafing*.

Selanjutnya, Stres kerja kondisi seseorang dengan tuntutan di tempat kerja yang melebihi kemampuannya untuk mengatasinya. kemudian stres kerja adalah suatu keadaan seseorang , dimana kondisi fisiknya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak bisa (yang dikategorikan menyimpang), baik fisik, sosial, maupun psikis (Wiasuti dkk 2022). Menurut Moffan & Handoyo (2020), stres kerja didefinisikan sebagai ketidaknyamanan diri seseorang yang dihasilkan atas penilaian individu mengenai tuntutan yang dirasakan dari tempat kerja mereka. Stres kerja adalah merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan,(Wirya dkk, 2020). Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing* seperti penelitian yang dilakukan oleh Wiasuti (2022); Moffan & Handoyo, (2020); Wirya dkk, (2020). Karena tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bentuk tuntutan dan tekanan psikologis yang berat dapat mempengaruhi fisik dan mental karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi keinginan mereka untuk menghindari dari beban psikologis tersebut melalui perilaku penggunaan teknologi informasi secara pribadi yang mengarah pada perilaku *cyberloafing*.

Lebih lanjut, mengenai pengaruh kerja, Konflik Peran dan stres kerja terhadap *cyberloafing*, berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis melalui pembagian *kuesioner* pada 112 pegawai yang bekerja OPD (Organisasi Pemerintah Daerah) Kabupaten Kolaka, penulis menemukan adanya indikasi *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai di tempat kerja seperti disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Aktivitas Pegawai**

<b>Aktivitas Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Menulis/membuat laporan pekerjaan kantor	37	33%

Menyelesaikan tugas kantor	66	58%
Berkirim surat terkait pekerjaan kantor melalui E-mail	23	20%
Berkirim pesan pribadi melalui WhatsApp atau Telegram	109	98%
Menelusuri berita-berita menarik terkini	36	32%
Membuka aplikasi media sosial seperti ( <i>Youtube, Instagram, Tiktok, Facebook</i> , dll).	107	91%
Membuka aplikasi game <i>online</i>	8	7%
Membuka aplikasi belanja <i>online</i> seperti <i>shopee, Tokopedia, Lazada Blibli</i> , dll.	88	80%

Sumber: Hasil survei awal pada OPD Kab.Kolaka

Setelah itu penulis juga mengidentifikasi berbagai faktor yang mendorong munculnya perilaku *cyberloafing* seperti pada tabel berikut.

**Tabel 1. 2**  
**Faktor Pendorong Cyberloafing**

Faktor Pendorong	Jumlah	Persentase
Memanfaatkan fasilitas kantor untuk laporan	37	33%
Karena kewajiban pekerjaan	66	58%
Mempermudah pekerjaan	23	20%
Bosan	107	91%
Mengisi waktu	36	32%
Mencari hiburan/menghilangkan stres dan beban	109	98%
Tidak bekerja	8	7%
Hobi berbelanja <i>online</i>	88	80%

Sumber: Hasil survei awal pada OPD Kab.Kolaka

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan mendorong pegawai untuk melakukan *cyberloafing* adalah 98% mencari hiburan/menghilangkan stres, kemudian 80% melakukan belanja *online* karena hobi, dan 91% bosan dikarenakan terlalu sering melakukan rutinitas pekerjaannya. Sehingga berdasarkan data survei awal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan *cyberloafing* yang disebabkan oleh beban kerja, stres kerja dan kondisi pekerjaan mendatangkan kebosanan.

Sejalan dengan isu yang diidentifikasi oleh penulis, ketertarikan untuk meneliti isu *cyberloafing* ini juga didukung oleh rekomendasi penelitian sebelumnya yaitu penelitian mengenai *cyberloafing* yang dilakukan oleh Laretna dan Yulianti (2021) dan Sofyanty & Sapriadi (2019) yang merekomendasikan untuk menggunakan variabel beban kerja, stres kerja dan konflik peran dalam mengeksplorasi perilaku *cyberloafing* karyawan. Selain itu fenomena didukung dengan perbedaan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut Yusnia dkk (2021) menyimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sedangkan dalam penelitian Ramadhan & Nurtjahjanti (2017) menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Pada penelitian Khairunnisa & Mardiana (2019) menunjukkan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* sedangkan dalam penelitian Lonteng dkk (2019) menyimpulkan bahwa Konflik Peran berpengaruh tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, fenomena, dan *research gap* yang telah dipaparkan oleh penulis, rekomendasi penelitian dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan stres kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing”**

### 1. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka timbul pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*?

2. Bagaimana Pengaruh Konflik Peran Terhadap Perilaku *Cyberloafing*?
3. Bagaimana Pengaruh Stres kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*?

## 2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk Menganalisis Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*
2. Untuk Menganalisis Bagaimana Pengaruh Konflik Peran Stres kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*
3. Untuk Menganalisis Bagaimana Pengaruh Stres kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

## 3. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh beban kerja, konflik peran dan stres kerja terhadap *cyberloafing* (pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka). Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis pada penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Menambah wawasan serta pengalaman bagi peneliti
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi tiap Instansi dalam hal ini yaitu OPD Lingkup Kabupaten Kolaka
3. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi peneliti yang sejenis dimasa yang akan datang

3. Manfaat bagi peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna untuk mencapai gelar sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, serta sebagai sumber informasi untuk menambah ilmu pengetahuan

## 2. Tinjauan Pustaka

Menurut Desnirita & Sari (2022), beban kerja merupakan bagaimana kapasitas pekerjaan dalam menghadapi suatu pekerjaan dan bagaimana pekerja menyelesaikan tugas-tugas dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dengan waktu atau Batasan yang dimiliki oleh pekerja. Hal inilah yang kemudian mendorong seseorang untuk melakukan *cyberloafing*. Berdasarkan penelitian Yusnia dkk (2021), bahwa beban kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Sejalan dengan penelitian Sani dan Suhana (2022), menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami seseorang maka akan semakin tinggi pula *cyberloafing* yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait pengaruh Konflik Peran terhadap *Cyberloafing* seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Carito dan Sulistyan (2021), menyimpulkan bahwa Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing*. Sejalan dengan penelitian Ahmad dkk (2019) menyimpulkan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, Yang artinya semakin tinggi konflik peran seseorang maka akan tinggi pula *cyberloafing* yang dilakukan. Sebab seseorang yang mengalami Konflik Peran, lama-lama akan mengalami stres dan berusaha mencari cara untuk keluar dari situasi tersebut. Adapun salah satu cara yang dilakukan karyawan yang mengalami Konflik Peran untuk mengurangi stres adalah dengan melakukan tindakan *cyberloafing* (Khoirunnisa dan Merdiana, 2019).

Stres kerja dapat mendorong seseorang untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Menurut Arifin (2021) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Yang artinya semakin tinggi stres kerja seseorang, maka akan semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang

dilakukan, sebaliknya jika semakin rendah stres kerja seseorang maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing* yang dilakukan (Adhana dan Herwanto, 2021). Sebab perilaku *cyberloafing* merupakan salah satu perilaku karyawan yang dilakukan untuk mengurangi emosi negatif dari stres kerja yang dirasakan (Mofan dan Handoyo, 2020).

H<sub>1</sub>: **Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing***

H<sub>2</sub>: **Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing***

H<sub>3</sub>: **Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing***

## 2. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli responden penelitian (Indriantoro & Supomo, 2018:142).

a. Data primer

secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berupa opini subjek secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

b. Data sekunder

Sumber data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah, berupa laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori majalah dan lain sebagainya (Sujarweni, 2019:114)

### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2019:105) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/pegawai pada 34 Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) se-Kabupaten Kolaka dengan jumlah populasi sebanyak 1421 pegawai.

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2019:105). Sebelum menentukan sampel penelitian, penulis terlebih dahulu menentukan ukuran sampel (*sample size*). Hal ini mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif besar. Penentuan ukuran sampel menggunakan Tabel Krejcie dan Morgan (1970) sehingga sampel dalam penelitian berjumlah 278. Selanjutnya ini teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* yaitu menggunakan penarikan sampel berstrata proporsional. Sampel berstrata merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi bersifat heterogen atau lebih dari satu organisasi atau hingga harus ditentangkan stratanya secara proporsional yang dapat mewakili jumlah populasi yang ada (Sudaryono, 2017: 171). Menurut Sudaryono (2017: 172) langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam menentukan sampel berstrata proporsional yaitu:

1. Mencari dan memastikan jumlah populasi dari keseluruhan organisasi. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, di OPD Kabupaten Kolaka terdiri dari 34 instansi pemerintahan, dengan jumlah populasi secara keseluruhan yaitu 1421 orang
2. Menentukan *sample size*, dalam penelitian ini penulis mengambil 278 orang sebagai *sample size*
3. Menentukan sampel pada masing-masing organisasi dengan

rumus: 
$$\text{sampel} = \left( \frac{\text{Jumlah dalam masing-masing organisasi}}{\text{Jumlah Populasi pada keseluruhan Populasi}} \right) \times \text{Sample Size}$$

$$\text{Rumus : } ni = \frac{Ni}{N} . n$$

ni = jumlah anggota sampel menurut stratum

- n = jumlah anggota sampel seluruhnya
- N<sub>i</sub> = jumlah anggota populasi menurut stratum
- N = jumlah anggota populasi seluruhnya

### 3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu cara atau upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sujarweni, 2019:135) proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik untuk menguji dan mengestimasi hubungan kausal dengan analisis faktor dan analisis jalur yang diintegrasikan (Abdillah & Hartono, 2015:140).

Adapun tujuan PLS pada prinsipnya adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi, secara formal variabel laten dalam model merupakan agregat liner dari indikator-indikatornya. Penduga bobot (*weight estimate*) untuk menghasilkan skor variabel laten diperoleh hasil dari spesifikasi *inner model* dan *outer model* yaitu, model struktural yang menghubungkan indikator (variabel manifest) dengan konstruksinya (variabel latennya).

Pendugaan parameter yang diperoleh melalui PLS meliputi 3 (tiga) hal, yaitu (Ghozali, 2011):

- a. *Weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
- b. Estimasi jalur (*Path estimate*) yang menghubungkan antara variabel laten dan blok indikatornya (*loading*)
- c. *Means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten

Selain itu model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan :

- a. *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*).
- b. *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (*outer relation, measurement model*).
- c. *Weight relation* agar variabel laten bisa diestimasi, dengan asumsi bahwa variabel laten dan variabel manifest di skala zero means dan unit variance sama dengan satu, sehingga parameter konstanta dapat dihilangkan dalam model.

### 3. Hasil dan Pembahasan

- a. karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN pada OPD Kabupaten Kolaka yang masih bekerja hingga saat ini berjumlah 1421 orang. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 278 orang yang tersebar di seluruh OPD Kabupaten Kolaka. Sementara instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa Kuesioner yang disebar secara langsung kesemua OPD. Sehingga sampel yang berjumlah 278 dijadikan sebagai responden untuk pengujian instrument penelitian. Adapun profil objek penelitian yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Uraian	Jumlah	Persentase
--------	--------	------------

<b>Jenis Kelamin:</b>		
Pria	115	41,4%
Wanita	163	58,6%
<b>Jumlah</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data primer diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh wanita sebanyak 163 orang dengan persentase 58,6% dibanding pria yang hanya sebanyak 115 dengan persentase 41,4%. Dalam menjalankan pekerjaan, perempuan biasanya memiliki stres yang tinggi lebih atau cenderung mudah stres dibanding laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian Nasrani & Purnawati (2016) menyatakan bahwa stress yang tinggi sering dijumpai pada perempuan, sebab perempuan memiliki kewaspadaan negatif terhadap konflik dan stres sehingga memunculkan hormon negatif yang dapat memunculkan stres, gelisah dan rasa takut saat mengalami tekanan. Dimana situasi ini akan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *Cyberloafing* sebagai bentuk dari mengurangi atau menghilangkan stress yang dirasakan (Sani dan Suhana, 2022). Salah satu bentuk aktivitas yang dilakukan para pegawai ditempat kerja untuk menghilangkan stress yang mereka alami adalah dengan bermain *game*, menonton youtube, instagram, aplikasi belanja online dan lain sebagainya yang menggunakan fasilitas internet yang disediakan organisasi atau instansi.

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Uraian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Usia:</b>		
20 - 30 Tahun	43	15,4%
31 - 40 Tahun	158	56,8
41 - 50 Tahun	77	27,8
<b>Jumlah</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer Diolah, 2023)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka didominasi oleh pegawai dengan usia 31-40 tahun sebanyak 158 dengan persentase 56,8%. Biasanya bertambah usia seseorang maka akan semakin mudah untuk mengalami stres. Menurut Nadialis & Nugrohoseno (2014) menyatakan bahwa pegawai dengan usia lebih dari 36 tahun cenderung mudah terserang gejala-gejala stres kerja. Stres tersebut muncul karena menanggapi tuntutan dan hambatan pada kondisi kerja yang melebihi beban kemampuan para pegawai (Sari, 2022) karena dapat mengganggu aktivitas kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya akan mengarahkan individu tersebut untuk melakukan *cyberloafing* sebagai upaya untuk mengurangi stres yang dirasakan.

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Menjadi Pegawai**

<b>Uraian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
1-5 Tahun	71	25,5%
6 -10 Tahun	86	30,9%
11-15 Tahun	64	23%
>15 Tahun	57	20,6%
<b>Jumlah</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

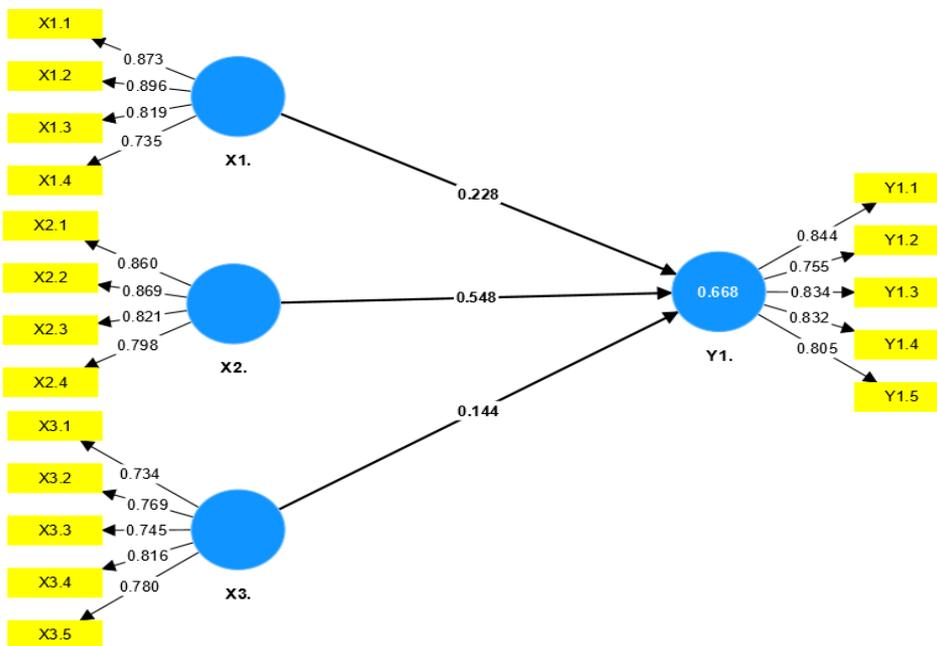
(Sumber: Data Primer Diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dilihat ilustrasi tentang lama bekerja dari para responden penelitian didominasi oleh pegawai dengan 6-10 tahun masa kerja. Di mana persentase tersebut akan berdampak pada pola kerja yang dilakukan, sebab pada masa ini seorang pegawai telah melewati masa antusias dalam hal bekerja karena sudah beberapa tahun menjalani aktivitas dalam bekerja sehingga terkadang aktivitas-aktivitas yang dilakukan bisa menimbulkan kebosanan kerja dan stress. Hal inilah yang kemudian mengarahkan para pegawai untuk melakukan tindakan *cyberloafing* untuk mengurangi rasa lelah, bosan serta stress yang dirasakan. Di mana para pegawai akan menggunakan fasilitas milik organisasi untuk membuka hal-hal yang menyenangkan seperti membuka Youtube, sosial media, game online dan aplikasi belanja online untuk mengurangi dan menghilangkan rasa penat yang dirasakan. Apalagi di era perkembangan teknologi yang semakin meningkat, dapat dengan mudah untuk melakukan tindakan-tindakan tersebut apalagi penggunaan internet yang tidak terkontrol sudah menjadi kebiasaan bagi beberapa orang sehingga sulit untuk dihindari.

**b. Hasil Analisis Data**

**4.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dan dibantu dengan Software PLS 4.0. Evaluasi model pengukuran outer model dengan indikator reflektif dapat dilakukan melalui pengujian validitas dari masing-masing indikator pada setiap konstruk dan pengujian reliabilitas dari konstruk. Di mana kriteria validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*. Dalam *measurement* model skala uji validitas dan reabilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien memiliki persamaan sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Model Struktural

**a. Convergent Validity**

*Convergent validity* dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh *loading factor*. Nilai *loading factor* >0,7 dikatakan valid (Abdillah & Hartono, 2015:195). Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2016). Setelah dilakukan pengolahan

data dengan menggunakan Smart PLS 4.0 hasil *loading factor* dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Nilai Outer Loading**

Item	Beban Kerja	Role Conflict	Stres Kerja	Cyberloafing
X1.1	0.873			
X1.2	0.896			
X1.3	0.819			
X1.4	0.735			
X2.1		0.860		
X2.2		0.869		
X2.3		0.821		
X2.4		0.798		
X3.1			0.734	
X3.2			0.769	
X3.3			0.745	
X3.4			0.816	
X3.5			0.780	
Y1.1				0.844
Y1.2				0.755
Y1.3				0.834
Y1.4				0.832
Y1.5				0.805

(Sumber: Data Diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang >0,7 dan ini dinyatakan valid.

**b. Discriminant Validity**

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain dengan standar empiris (Hair dkk., 2017 ). Dengan kata lain, validitas diskriminan digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk atau variabel memiliki keunikan dan berbeda jika dibandingkan dengan variabel lain di dalam model yang dibangun.

Menurut Hair dkk (2017:138), terdapat dua pendekatan utama yang dapat digunakan untuk menguji diskriminan *validity*. Pendekatan pertama adalah dengan melihat nilai *cross loading* dengan kriteria nilai *loading factor* pada konstruk yang dituju harus lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *loading factor* pada konstruk lainnya. Pendekatan kedua adalah dengan menggunakan Kriteria *Fornell-Larcker* yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan nilai korelasi variabel *latent (latent variable correlation)*. Dimana dalam pengujian ini nilai akar AVE harus lebih besar dari nilai korelasi variabel *latent*.

Kemudian pendekatan ketiga yaitu dengan menggunakan pendekatan Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT), Menurut hair dkk (2017:140) mengatakan bahwa pengujian *cross loading* dan *fornell-larcker* tidak secara efektif dapat diandalkan untuk menguji diskriminan *validity*. Sebagai usulan Henseler,dkk (2015) mengusulkan untuk menguji diskriminan *validity* yang lebih kuat yaitu dengan melihat nilai Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT), yang dimana nilai HTMT harus < 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yang pertama untuk mengukur *discriminant validity* yaitu dengan melihat nilai *cross loading*. Hasil pengolahan data *cross loading* dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 4. 5**  
**Nilai Cross Loading**

Item	Beban Kerja	Role Conflict	Stres Kerja	Cyberloafing
X1.1	<b>0.873</b>	0.544	0.458	0.541
X1.2	<b>0.896</b>	0.584	0.460	0.616
X1.3	<b>0.819</b>	0.562	0.391	0.614
X1.4	<b>0.735</b>	0.608	0.422	0.472
X2.1	0.548	<b>0.860</b>	0.504	0.743
X2.2	0.637	<b>0.869</b>	0.515	0.686
X2.3	0.642	<b>0.821</b>	0.490	0.621
X2.4	0.468	<b>0.798</b>	0.358	0.562
X3.1	0.324	0.500	<b>0.734</b>	0.521
X3.2	0.308	0.387	<b>0.769</b>	0.371
X3.3	0.533	0.449	<b>0.745</b>	0.440
X3.4	0.404	0.407	<b>0.816</b>	0.404
X3.5	0.416	0.390	<b>0.780</b>	0.421
Y1.1	0.504	0.674	0.437	<b>0.844</b>
Y1.2	0.729	0.570	0.505	<b>0.755</b>
Y1.3	0.470	0.665	0.453	<b>0.834</b>
Y1.4	0.473	0.750	0.497	<b>0.832</b>
Y1.5	0.596	0.515	0.419	<b>0.805</b>

(Sumber: Data Diolah 2023)

Dari hasil *cross loading* pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya > nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Selain nilai *Cross Loading*, nilai AVE (*Average Variance Extracted*) juga digunakan untuk membuktikan nilai *discriminant validity* dalam kategori baik. Dalam skala pengukuran menggunakan indikator reflektif nilai *loading factor* sebesar 0,7, nilai AVE sebesar 0.5 (Abdillah & Hartono, 2015;195) sementara nilai *Communalitiy* > 0.5. Adapun nilai AVE dan *Communalitiy* sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	(AVE)
Beban Kerja	0.694
Role Conflict	0.702
Stres Kerja	0.592
Cyberloafing	0.663

(Sumber: Data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan hasil dari *loading faktor*, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai konstruk yang baik dalam artian telah memenuhi ketetapan yang telah di tentukan. Kemudian yaitu membandingkan nilai akar kuadran AVE dengan korelasi antar variabel laten. Apabila nilai akar kuadran AVE > korelasi antar dua

variabel laten maka dinyatakan baik. Adapun hasil akar kuadran AVE dan korelasi variabel laten sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Kriteria Fornell-Lacker**

Konstruk	Beban Kerja	Role Conflict	Stres Kerja	Cyberloafing
X1.	0.833			
X2.	0.686	0.838		
X3.	0.518	0.562	0.769	
Y1.	0.679	0.786	0.570	0.814

(Sumber: Data Diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka dapat disimpulkan nilai akar AVE untuk tiap variabel laten > dibanding nilai korelasinya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa korelasi antar Konstruk dinyatakan baik.

**Tabel 4. 8**  
**Pendekatan Rasio Heteroit-Monotrait (HTMT)**

Konstruk	Beban kerja	Konflik Peran	Stres kerja	Cyberloafing
<b>Beban kerja</b>				
<b>Konflik Peran</b>	0.807			
<b>Stres kerja</b>	0.617	0.651		
<b>Cyberloafing</b>	0.785	0.894	0.657	

(Sumber: Data Diolah 2023)

Selanjutnya pendekatan *Rasio Heteroit Monatrait* (HTMT) yaitu dengan melihat nilai HTMT harus < 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua kontruks reflektif (Hair, 2017).

**a. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Selain dilakukan uji validitas konstruk, juga dilakukan uji reabilitas Konstruk yang di mana diukur dengan melihat nilai *Composite reability* dan nilai *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Adapun *output* pengujian *composite reability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Composite Reability dan Cronbach's Alpha**

Konstruk	Composite Reability	Cronbach's Alpha
<b>Beban Kerja</b>	0.900	0.851
<b>Konflik Peran</b>	0.904	0.858
<b>Stres Kerja</b>	0.879	0.828
<b>Cyberloafing</b>	0.908	0.873

(Sumber: Data Diolah 2023)

Dari nilai *output* pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik. Di mana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki nilai *composite reabilitas* di atas 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* di atas 0.5.

#### 4.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model ini dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah Nilai *Path Coefficient*.



**Gambar 4. 2 Output PLS Bootstrapping**

##### a. Analisis Varians ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Menurut (Chin,1998) nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderate jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Adapun nilai dari analisis varian ( $R^2$ ) atau uji Determinansi sebagai berikut.

**Tabel 4. 10**  
**Nilai R-Square**

Variabel	R-Square
<i>Cyberloafing</i>	0.668

(Sumber: Data diolah, 2023)

Dari tabel 4.15 yang menunjukkan nilai *R-Square* menjelaskan bahwa konstruk *Cyberloafing* dapat dijelaskan sebesar 0.668 yang jika dibulatkan menjadi 0.67 dengan persentase 67% oleh variabel Beban Kerja, *Role Conflict* dan Stres Kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 33.% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Tingginya perilaku *Cyberloafing* pada pegawai OPD Kabupaten Kolaka dikarenakan para pegawai memiliki beban kerja yang tinggi karena terkadang para pegawai mendapatkan pelimpahan pekerjaan dari beberapa atasan diluar dari tugas yang semestinya mereka kerjakan dengan waktu dan sumber daya yang terbatas. Keadaan tersebut juga dapat memicu terjadinya konflik peran dalam diri pegawai sehingga dapat memunculkan tekanan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugas atau yang dikenal dengan istilah stres. Tentunya dalam keadaan yang penuh tekanan atau stress, dapat mempengaruhi konsentrasi para pegawai. Oleh karena itu seseorang yang mengalami stress akan melakukan aktivitas yang menyenangkan bagi mereka salah satunya menggunakan fasilitas kantor seperti Wi-fi untuk membuka media social, youtube, game online dan aplikasi belanja online serta chattingan dengan keluarga, teman

atau kerabat dekat yang dapat membuat dirinya bahagia. Dimana tindakan yang dilakukan tersebut dikenal dengan istilah *Cyberloafing*.

**b. Path Coefficient (Mean, STEDEV, P-Value)**

*Path Coefficient* dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan *PLS Bootstrapping* dengan melihat *P-Value* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah & Hartono (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Value* atau nilai probabilitas > 5% dan bernilai positif. Adapun hasil *Path Coefficient* yaitu:

**Tabel 4. 11**  
**Nilai Path Coefficient**

<i>Hipotesis</i>	<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>
BK -> CY	0.228	0.229	0.054	4.246	0.000
KP -> CY	0.548	0.549	0.054	10.233	0.000
ST -> CY	0.144	0.145	0.073	1.982	0.048

(Sumber: Data diolah, 2023)

**4.3 Pengujian Hipotesis**

**a. Pengujian Hipotesis Pertama**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Smart PLS 4.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate* Beban Kerja terhadap *Cyberloafing* bernilai positif sebesar 0.228 dan Nilai *P Value* 0,000. Dengan melihat Nilai *P Value* yang dimana jika nilai *P Value* < dari 0,05 maka hipotesis diterima, begitupun sebaliknya jika *P Value* > dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Dengan ini dilihat dari nilai *original sample estimate* menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*. sehingga Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada OPD Lingkup Kab.Kolaka di terima.

**b. Pengujian Hipotesis Kedua**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Smart PLS 4.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate* Role Conflict terhadap *Cyberloafing* bernilai positif sebesar 0.548 dan Nilai *P Value* 0,000. jika dilihat dari nilai *original sample estimate* semakin mendekati 1 maka nilai pengaruhnya semakin kuat. nilai ini menunjukkan bahwa berdasarkan penjelasan diatas variabel Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*, Sehingga Hipotesis ke dua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa Role Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada OPD Lingkup Kab.Kolaka.

**c. Pengujian Hipotesis Ketiga**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Smart PLS 4.0 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate* Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* bernilai positif sebesar 0.144 dan Nilai *P Value* 0,000. Dengan melihat Nilai *P Value* yang dimana jika nilai *P Value* < dari 0,05 maka hipotesis diterima, begitupun sebaliknya jika *P Value* > dari 0,05 maka hipotesis ditolak. nilai ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*, Sehingga Hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada OPD Lingkup Kab.Kolaka.

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan *Smart PLS* yang telah diuraikan di atas maka, dapat dijelaskan pembahasan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

##### a. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Hal ini dibuktikan berdasarkan deskripsi *variable* yang telah diuraikan sebelumnya, ketika seseorang memiliki beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan sehingga hal ini bisa menjadi alasan bagi pegawai untuk melakukan tindakan *cyberloafing*.

Seperti yang terjadi pada pegawai di OPD Kab. Kolaka yang memiliki beban kerja akibat dari pelimpahan pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, ditambah jumlah waktu yang diberikan oleh atasan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga sangat terbatas. Sehingga menimbulkan tekanan kerja yang tinggi pada pegawai. Untuk bisa mengurangi tekanan kerja yang dirasakan, pegawai melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk penenangan diri yang dilakukan (Sani dan Suhana, 2022). Salah satu bentuk dari perilaku *cyberloafing* adalah penyalagunaan fasilitas internet yang disediakan organisasi untuk bermain *game*, *facebook*, *Tik-Tok*, *Youtube*, aplikasi belanja *online* dan lain sebagainya. Dimana aktivitas-aktivitas tersebut sering dilakukan oleh pegawai yang ada di OPD Kab. Kolaka. Sebagian besar pegawai melakukan tindakan untuk mengurangi beban kerja yang dimiliki sebagai bentuk penghibur diri, mengurangi rasa penat akibat kelelahan kerja serta sebagai rileksasi diri. Hal ini juga didukung dengan penelitian Yusnia dkk, (2021) bahwa beban kerja yang tinggi akan mengarahkan seseorang untuk melakukan *Cyberloafing*. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian lain yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* (Sani&Suhana,2022; Amelia dkk 2021; Wulandari dkk 2021).

##### b. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengemukakan bahwa konflik peran dapat mempengaruhi pegawai secara signifikan untuk melakukan perilaku *Cyberloafing*. Sebab saat seseorang mengalami konflik peran maka lama kelamaan akan mengalami stres, ketika pegawai mengalami stres di tempat kerja, dia akan berusaha mencari cara untuk keluar atau mengatasi stres tersebut salah satunya dengan melakukan atau mengatasi stres tersebut salah satunya dengan melakukan *Cyberloafing* (Khoirunnisa & Merdiana, 2019).

Seperti yang terjadi pada Pegawai OPD Kabupaten Kolaka, yang kadang mengalami konflik peran karena ketidaksesuaian tuntutan di tempat kerja yang sering menerima lebih dari satu pekerjaan dari atasan yang harus diselesaikan di waktu yang sama. Seperti yang ditunjukkan pada lampiran 3 halaman 97 bahwa pegawai mengalami konflik peran yaitu seringnya menerima penugasan yang berbeda di waktu yang bersamaan dimana tugas tersebut harus diselesaikan di waktu yang sama pula. Hal ini nampak dari alasan respon di seluruh OPD, dimana responden diberbagai OPD memberikan respon yang sama yaitu para pegawai sering diberikan tugas baru dari atasan, sementara tugas yang didapatkan sebelumnya belum selesai dikerjakan serta tugas tersebut harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. situasi tersebut ditandai dengan indikator adanya perintah atasan untuk melakukan dua pekerjaan yang sulit dan berbeda (X2.1). Sejalan dengan penelitian Amelia dkk (2021) menyatakan bahwa instansi pemerintahan biasanya para pegawai sering melakukan pekerjaan dari bidang lain atas perintah atasan ataupun dari sesama rekan kerja yang sebenarnya tugas tersebut bukan merupakan tanggungjawabnya, yang pada akhirnya terjadi penumpukan tugas dan bingung untuk memprioritaskan tugas mana yang harus diselesaikan lebih dulu. Tentunya hal tersebut

dapat menimbulkan stres kerja akibat konflik peran yang dirasakan, sehingga pegawai akan melakukan *Cyberloafing* untuk mengurangi kejenuhan yang dirasakan (Amelia dkk, 2021).

Dalam penelitian Suryana & Noviari (2018), juga menjelaskan bahwa timbulnya konflik peran pada suatu instansi yang tidak sesuai dengan norma, etika, dan kemandirian profesional, hal ini biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah akan mengakibatkan terbainya perintah yang lain, sehingga konflik peran dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana situasi yang dijelaskan di atas juga merupakan bentuk konflik peran yang ditandai dengan indikator pemberian tugas yang bertentangan dengan tanggung jawab atau peran yang seharusnya mereka kerjakan. Sehingga apabila seseorang mendapatkan tuntutan yang bertentangan dengan ekspektasi baik itu tuntutan dengan karyawan atau pegawai lain maupun dengan kebijakan yang ada, akan menimbulkan konflik pada individu tersebut (Nydia & Pareke, 2019). Sehingga semakin tinggi konflik peran yang dirasakan pegawai maka perilaku *Cyberloafing* akan mengalami peningkatan (Ahmad dkk, 2019). Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* (Fadila dkk, 2022; Amelia dkk, 2021; Suryana & Noviari, 2018).

### c. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan variable yang telah di uraikan sebelumnya, bahwa seseorang yang memiliki tuntutan pekerjaan yang begitu banyak dan ketidak sesuaian individu dengan lingkungan dikarenakan kondisi tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang hal ini akan memicu seseorang untuk melakukan tindakan *cyberloafing*. Sebab ketika pegawai merasakan stres kerja, maka pegawai akan menggunakan fasilitas kantor untuk membuka hal-hal yang menyenangkan seperti membuka Youtube, sosial media, game online, aplikasi belanja online dan yang lainnya untuk mengurangi stres kerja yang dirasakan (Hasanah & Herwanto, 2022).

Seperti yang terjadi pada Pegawai OPD Lingkup Kab.Kolaka, mereka memiliki tingkat stres akibat adanya tekanan dari atasan dalam melakukan pekerjaan. Terkadang atasan sering memberikan pekerjaan diluar dari tugas yang seharusnya mereka kerjakan, sehingga pekerjaan yang mereka dapatkan menjadi menumpuk. Selain itu pada proses penyelesaian pekerjaan tidak didukung dengan fasilitas yang memadai sehingga mereka merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Yang membuat para pegawai kelelahan dalam menjalankan tuntutan yang diberikan oleh atasan kepada mereka, (Wirya 2020). Maka situasi ini akan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *Cyberloafing* sebagai bentuk dari mengurangi atau menghilangkan stres yang dirasakan (Sani dan Suhana, 2022).

Saat seseorang merasa stres dan tidak tenang akan mempengaruhi pola pikir, yang dimana hal ini dapat menjadi hambatan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga untuk bisa menghilangkan stres yang ada, para pegawai memerlukan aktivitas yang dapat membuat mereka senang, rileks dan bahagia agar dapat mengembalikan suasana hati menjadi lebih tenang. Salah satu bentuk aktivitas yang dilakukan para pegawai ditempat kerja untuk menghilangkan stress yang mereka alami adalah dengan bermain *game*, menonton youtube, instagram, aplikasi belanja online dan lain sebagainya. karena bagi beberapa orang aktivitas-aktivitas tersebut merupakan kesenangan bagi mereka. Secara otomatis tindakan tersebut akan mengarahkan para karyawan untuk melakukan tindakan *Cyberloafing*. Hal ini sejalan dengan penjelasan dari beberapa penelitian bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* (Arifin,2021; Wiastuti dkk 2022).

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, *Role Conflict* dan Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka” dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *Cyberloafing*. Maka dalam hal ini variable yang di ukur menggunakan indicator terlalu banyak pekerjaan yang dilimpahkan, waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat dan cepat, jenis pekerjaan yang terlalu sulit dan tekanan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka
- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis Kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara *role conflict* terhadap *Cyberloafing*. Maka dalam hal ini variable yang di ukur menggunakan indicator adanya perintah atasan untuk melakukan dua pekerjaan yang sulit dan berbeda, hal-hal yang harus dilakukan ditempat kerja bertentangan dengan peran dan pekerjaan, cenderung melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh semua pihak, merasa kekurangan sumber daya dan materi untuk melakukan pekerjaan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka
- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *Cyberloafing*. Maka dalam hal ini variabel yang di ukur menggunakan indicator adanya tekanan, kesulitan, ketidak nyamanan, kelelahan dan ketakutan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan hasil penelitian yang telah dilakukan, adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebagian besar pegawai OPD kolaka melakukan tindakan penyalahgunaan internet, hal ini disebabkan oleh tingginya beban kerja, konflik peran dan stress kerja yang di alami pegawai. Selain itu sebagian dari pegawai beranggapan beberapa pemimpin memiliki sifat yang acuh dan tidak peduli kepada bawahannya salah satunya memberikan tugas yang seharusnya mereka kerjakan. Sehingga dari penjelasan tersebut diharapkan para pemimpin lebih memperhatikan para pegawainya dengan memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian tugas dan memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang seharusnya mereka lakukan, serta meningkatkan keidisiplinan dengan membuat peraturan terkait penyalahgunaan internet saat jam kerja.

### 1. Penelitian Selanjutnya

Apabila melakukan penelitian terkait dengan judul di atas, diharapkan untuk peneliti selanjutnya biar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi *Cyberloafing* seperti kedisiplinan, budaya organisasi, Lingkungan kerja serta komitmen organisasi dan lain sebagainya. Selain itu untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan salah satu variabel dalam penelitian ini sebagai variabel moderasi untuk melanjutkan penelitian ini di tempat yang sama serta mencari tempat penelitian lain seperti pada rumah sakit, pertambangan dan lain sebagainya.

## 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), 2720-8954.
- Arifin, M. Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (pdam surya sembeda) kota surabaya. Arifyoga245@gmail.com
- Ahmad, A., Parawansa, D. A. S., & -, J. (2019). Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict, dan Role Overload terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyber-loafing. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(1), 77-89. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i1.189>
- Carito, D. W., & Sulistyan, R.B. (2021). Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi*, 14(2),
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Square Aproach to Structurl Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 293,336.
- Desnirita, D., & Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang (JAAIP)*, 2(1), 1-13.
- Diana, (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193-205
- Fianto, A., Tri Hastuti, N., Assajdah, S., & Fatchu Reza Politeknik STIA LAN Jakarta, I. (2021). Analisis E-Government Assesment Pada Situs Website Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia. *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik*, 3(2), 1-8.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Structur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, et all. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications Asia-Pacific Pte.
- I, G. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran pada Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan impact of role conflict on job satisfaction , mediating job stress in pt . jombang intermedia pers ( jawa pos radar jombang ). *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 99-113.
- Krejcie, R.V.,& Morgan, D.W.,(1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational Aand Psychological Measurement*
- Khoirunnisa, R. M., & Merdiana, C. V. (2019). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Dan Role Overload Terhadap Cyberloafing Dengan Emotional Intelligence Sebagai .... *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan ....* <https://core.ac.uk/download/pdf/324200234.pdf>
- Lonteng, E., Kindangen, P., & ... (2019). Analysis Of Role Conflict and Role Ambiguity towards Cyberloafing at PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*,7(4), 5973-5982. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26579>
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika*, 12(1), 64-72. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Puspitaningtyas, K. &. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Pandiva Buku.
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286-305. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Psychological Capital Dan Adversity Quotient. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.550>
- Sujarweni, W.2019. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif, Yogyakarta. Penerbit Puatakabarupres.

- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *21*(2), 135-146.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sudaryono (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo
- To, A. T., Tran, T. S., Nguyen, K. O., Hoang, V. T., & Thai, K. P. (2021). Applying conflict management styles to resolve task conflict and enhance team innovation. *Emerging Science Journal*, *5*(5), 667-677. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-01303>
- Umar, H. (2013). "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis".
- Yusnia, E., Wahjoedi, T., dan Emmywati. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan di PT. Abason Baby Product Surabaya
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 50. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>
- Wiastuti, R. D., Prawira, O., & Yulianti, D. (2022). The Influence of Hotel Employee Job Stress towards Cyberloafing. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, *5*(1), 67-78. <https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.40494>