

Perilaku *Cyberloafing*: Perspektif Faktor Individual dan Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang

Sunaryati Hardiani^{1*}, Guanting², Chodidjah³, Abdul Malik Kumar⁴

^{1,3,4}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

Jl. Terusan Raya Dieng No. 62-64; Malang; 65115

²Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang

Jl. Veteran No.19; Malang; 65145

*sunaryati.hardiani@unmer.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of individual factors and organizational factors on the cyberloafing behavior of employees at the Malang City Education and Culture Office. Data was collected by census through questionnaires distributed online via google form. Multiple linear regression analysis, proves that individual factors from work stress and organizational factors from the work environment have a positive and significant effect on cyberloafing behavior. For this reason, in order to reduce the cyberloafing behavior of its employees, the Malang City Education and Culture Office must have a written rule that prohibits its employees from carrying out cyberloafing activities during working hours, because this is very important so that employees do not arbitrarily carry out cyberloafing activities. it needs to be accompanied by sanctions.

Keywords: *Cyberloafing Behavior, Individual Factors, Organizational Factors, Productivity*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh faktor individu dan faktor organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* aparatur di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang. Pengumpulan data dilakukan secara sensus melalui kuesioner yang disebar secara *online* melalui *google form*. Analisis regresi linier berganda, membuktikan bahwa faktor individu dari *stress* kerja dan faktor organisasi dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Untuk itu, dalam rangka menurunkan perilaku *cyberloafing* aparatumya, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang harus memiliki aturan secara tertulis yang melarang para aparatumya untuk melakukan aktivitas *cyberloafing* pada saat jam kerja, karena hal ini sangat penting agar aparatur tidak seenaknya melakukan aktivitas *cyberloafing*, disamping itu perlu disertai dengan sanksi.

Kata Kunci: Faktor Individu, Faktor Organisasi, Perilaku *Cyberloafing*, Produktivitas

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk dan terbatasnya lapangan pekerjaan mengakibatkan pentingnya perbaikan kualitas sumberdaya manusia. Perbaikan kualitas sumberdaya ini sangat dibutuhkan dalam rangka mempersiapkan tenaga – tenaga profesional di segala bidang pekerjaan, khususnya berkaitan dengan

teknologi. Jika organisasi dapat mendayagunakan dan memperbaiki sumberdaya yang meliputi, fisik, kemampuan teknologi, finansial, manusia maka tujuan organisasi akan dapat diraih (Simamora, 2007).

Tersedianya fasilitas teknologi yang memadai dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas kinerja karyawan (Sharma, 2004). Salah satu fasilitas yang urgen saat ini adalah jaringan internet yang diharapkan membantu pelaksanaan tugas karyawan agar dapat terselesaikan dengan baik. Namun, ada dampak negatif yang muncul akibat penyalahgunaan internet di tempat kerja. Karyawan menggunakan internet di tempat dan jam kerja tapi tidak untuk kepentingan pekerjaan, sehingga karyawan lalai dan tidak maksimal dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Blanchard (2008) menjelaskan "*Cyberloafing* adalah ketika karyawan bisa menggunakan internet selama jam kerja dan menggunakannya bukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan". Perangkat teknologi yang digunakan karyawan bisa berasal dari tempat kerja atau perangkat yang dibawa karyawan pada saat melaksanakan tugas berupa *smartphone*, tablet atau *laptop* yang digunakan untuk membaca berita, membuka situs media sosial, menerima dan mengirim *email*, bermain *game online*, *online shopping*, menonton video dan berbagai kegiatan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Menurut Lara (2010) "*cyberloafing* dapat menyebabkan masalah pada keamanan sistem informasi, infeksi *spyware* dan tertundanya tugas".

Lim (2012) menggambarkan *cyberloafing* sebagai bentuk penyimpangan produksi di tempat kerja. Aktivitas *cyber* ini (*browsing* dan mengirim *email*) yang dilakukan di tempat kerja dengan mengakses internet ditempat kerja selama waktu kerja merupakan penggunaan waktu yang tidak produktif sehingga dapat tertundanya pekerjaan mereka. Menurut Ozler (2012) ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya perilaku *cyberloafing*, "faktor-faktor tersebut bisa dikelompokkan menjadi beberapa kategori seperti faktor individual (stres kerja), faktor organisasi (lingkungan kerja) dan faktor situasional". Stres kerja juga dapat menjadi salah satu faktor *cyberloafing*. Bagi karyawan stress merupakan hal wajar terjadi, dan karyawan pun akan berusaha menanggulangi stress yang dirasakan. Salah satu cara menanggulangi stress yang dirasakan yaitu dengan *cyberloafing*. Stres yang muncul karena mereka merasa tidak jelas dan adanya ketidakpastian peran dan tugas untuk menuntaskan pekerjaan (*role ambiguity*). Adanya konflik di tempat kerja, konflik dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasan sehingga karyawan merasa serba salah dalam bertindak lalu adanya ketidak konsisten harapan dari berbagai pihak dapat memicu perilaku *cyberloafing (role conflict)*. Selain itu menurut Herdiati *et al.* (2015) "stress kerja dapat muncul karena karyawan merasa jumlah beban pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki (*role overload*)". Kondisi ruang kerja yang padat dan rutinitas pekerjaan, seperti menginput data secara teliti dan cermat, membuat surat secara cepat, menyusun arsip secara berkala dan rapi merupakan sumber potensi yang dapat mengakibatkan aparatur pada instansi pemerintah mudah mengalami stress.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud) Kota Malang memiliki sarana sistem informasi yang terkoneksi dengan jaringan internet, sehingga memudahkan aparatur melaksanakan tugas dan tanggungjawab di seluruh sub bagian secara cepat

dan tepat. Agar setiap aparatur di masing-masing sub bagian dapat fokus terhadap pekerjaan, maka setiap sub bagian menempati ruang besar yang ditata sedemikian rupa untuk memuat beberapa meja. Terbatas luas ruang berakibat jarak antar meja cukup sempit serta menumpuknya berkas di meja, mengakibatkan suasana ruang kerja terasa tidak nyaman. Tersedianya *wifi* dengan tingkat akses dan kecepatan yang tinggi serta para aparatur yang bebas menggunakan *handphone* dengan menggunakan koneksi internet pada jam kerja ataupun pada saat jam istirahat, berdampak terhadap perilaku *cyberloafing*.

Dalam pengamatan peneliti, aparatur Disdikbud Kota Malang dalam bekerja sudah disediakan sarana dan prasarana yang lengkap demi menunjang kinerja aparaturnya. Komputer disediakan untuk masing-masing aparatur dan komputer pun sudah terhubung dengan internet. Tapi peneliti sering menjumpai diwaktu bekerja komputer yang disediakan digunakan untuk membuka media sosial dan situs berita yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Peneliti menjumpai jika banyak aparatur yang *bermain game online* di *smartphone* yang mereka bawa pada saat bekerja. Dengan tuntutan tugas yang tinggi serta diharuskan memberi pelayanan maksimal terkadang aparatur jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang dijalani. Membuka media sosial, situs berita, bermain *gameonline* hingga berbelanja *online* mungkin dirasakan sebagai salah satu cara pereda stress yang dirasakan.

Santoso (2019) mengkaji *cyberloafing* pada pekerja, sebagai bentuk permasalahan baru dalam lingkungan kerja sehingga perlu di waspadai dan di antisipasi guna meningkatkan produktifitas karyawan dan organisasi. Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor individu dari stress kerja dan faktor organisasi dari lingkungan kerja terhadap terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan (Disdikbud) Kota Malang.

KAJIAN LITERATUR

Penggunaan internet ditempat kerja sebenarnya dimanfaatkan untuk memberikan dampak positif bagi produktivitas aparatur, akan tetapi juga menimbulkan dampak negatif. Perilaku *cyberloafing* adalah salah satunya. *Cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet oleh pekerja yang dilakukan selama jam kerja untuk keperluan individu yang yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Herdiati, 2015). Dampak dari perilaku *cyberloafing* ini dapat menyebabkan turunnya produktifitas, menurunnya konsentrasi, adanya gangguan komunikasi, tindakan disiplin, menurunnya reputasi, penghentian hubungan kerja, serta timbulnya masalah dalam keamanan sistem informasi dan fungsi umum lainnya (Herdiati, 2015). *Cyberloafing* merupakan penyimpangan perilaku karyawan dalam menggunakan statusnya untuk mengakses internet dan *email* selama jam kerja yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002).

Perilaku *cyberloafing* yang terjadi pada saat jam kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan faktor eksternal. Blanchard (2008) menyatakan bahwa "perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh stressor kerja (*role conflict, role ambiguity, roleoverload*." Ozler (2012) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* yang berarti tindakan sukarela karyawan menggunakan internet perusahaan mereka akses dan

peralatan IT (*Internet Technology*) untuk keperluan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama waktu kerja, muncul sebagai masalah yang semakin penting yang perlu dikelola dalam organisasi. Ada tiga katagori faktor yang menyebabkan perilaku *cyberloafing* yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor situasional (Ozler, 20). Faktor individu seperti kebiasaan dan ketegantungan internet, persepsi pribadi, hingga sifat pribadi memiliki kecenderungan lebih besar untuk mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Ada beberapa faktor organisasi tertentu yang mempengaruhi kecenderungan karyawan dalam perilaku *cyberloafing* diantaranya fasilitas yang menunjang, sikap kerja sebagaimana tercermin dalam stres kerja yang lebih besar secara sistematis terkait dengan penggunaan pribadi internet selama bekerja. Faktor situasional memfasilitasi kondisi penting dalam hal individu dan lingkungan dengan memfasilitasi kondisi *cyberloafing* ada dan perilaku *cyberloafing* karyawan. Berdasarkan Ozler (2012) stress kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

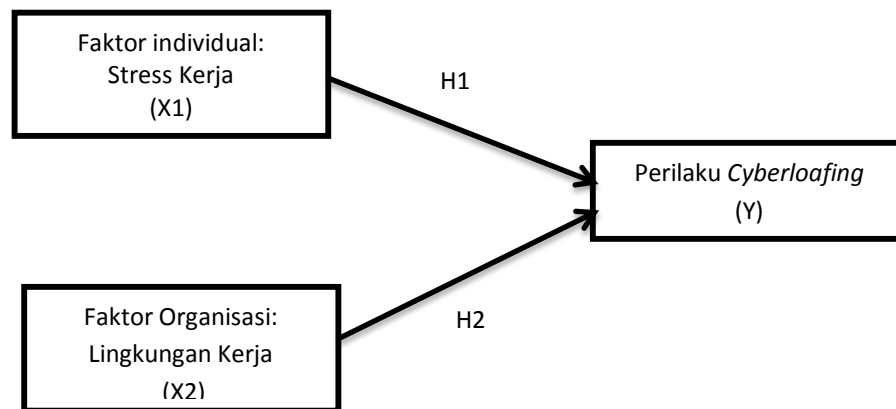
Liberman dalam Ozler (2012) membuktikan bahwa *cyberloafing* dapat menyebabkan penurunan produktifitas, penggunaan jaringan internet yang tidak efisien sehingga dapat menyebabkan tidak kompetitifnya sebuah organisasi. Lara dalam Ozler (2012) mengemukakan bahwa aktivitas *cyberloafing* dapat menyebabkan masalah pada sistem keamanan perangkat elektronik dan sistem informasi perusahaan seperti infeksi virus, serta masalah penundaan tugas yang dilakukan oleh karyawan. *Cyberloafing* memiliki potensi untuk memunculkan masalah kriminal dan hukum seperti pelanggaran hak cipta, komentar jahat pada seseorang, hingga melalaikan pekerjaan selain itu kinerja sistem komputer dan internet yang berlebihan dapat menimbulkan penurunan bandwidth atau kecepatan akses internet. Bagi perusahaan *cyberloafing* dapat menimbulkan efek negatif seperti pelanggaran kerahasiaan, menambah beban organisasi, menurunnya produktivitas dan bagi karyawan sendiri seperti tindakan pendisiplinan, kehilangan reputasi hingga penghentian".

Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh *cyberloafing*, mengharuskan perusahaan atau instansi berkewajiban untuk mengatur stress kerja para aparaturnya agar tidak berdampak buruk bagi kinerja perusahaan atau instansi. Stres telah menjadi permasalahan kesehatan fisik dan mental tidak hanya bagi individu tapi juga bagi organisasi, sehingga diperlu adanya penyesuaian bagi mengelola stress ini. Stres kerja bisa menjadi kekuatan positif dimana karyawan mampu mengoptimalkan kreatifitas, keterikatan dengan tugas ataupun meningkatnya pekerjaan dapat mengendalikan situasi yang dianggap sebagai suatu tantangan. Apabila penyesuaian itu gagal maka akan menyebabkan stress ditempat kerja. *Cyberloafing* bisa merugikan bagi perusahaan atau organisasi, jika manajemen tetap membiarkan *cyberloafing* terus terjadi pada perusahaan atau organisasi. Walaupun karyawan beranggapan jika *cyberloafing* merupakan suatu cara untuk mengurangi stress dan emosi negatif ditempat kerja, namun tetap saja tidak dapat dibenarkan apabila melakukan *cyberloafing* ditempat kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Thaibatan dan Santoso (2019) dengan judul Internet dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan membuktikan bahwa *cyberloafing* pada pekerja, sebagai bentuk baru dari permasalahan dalam lingkungan kerja sehingga perlu di waspadai dan di antisipasi guna meningkatkan produktifitas karyawan dan

organisasi. Hasil penelitian lain yang dilakukan Herdiati dkk. (2015) menunjukkan bahwa *role conflict*, *role overload*, dan persepsi sanksi organisasi secara signifikan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

Oleh karenanya, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ingin membuktikan apakah faktor individual yang diukur dengan stress kerja dan faktor organisasi yang diukur dengan lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* di instansi pemerintah daerah yang memiliki fungsi strategis untuk meningkatkan kualitas bangsa, sehingga kerangka konseptual model penelitian yang akan diuji tampak dalam Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Model Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan kerangka konseptual dan model penelitian, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Stres kerja aparaturnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen terdiri dari faktor individu yang ditinjau dari stress kerja dan faktor organisasi yang ditinjau dari lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah perilaku *cyberloafing*. Definisi operasional dan indikator variabel diukur dengan skala likert sebagaimana disasikan dalam Tabel. 1. Adapun ruang lingkup penelitian ini tentang sumber daya manusia di Dinas dan Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasioal	Indikator
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Penggunaan email dan internet perusahaan oleh karyawan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan dilakukan secara sengaja selama jam kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Mengunjungi situs berita • Mengirim dan menerima email • Download musik film • Bermain <i>game online</i> • Mengakses media sosial • <i>Online shopping</i> • Menggunakan <i>handphone</i> di luar pekerjaan
Faktor individu (Stress Kerja)	Suatu kondisi dinamis dimana individu berhadapan dengan peluang, tuntutan atau sumber daya terkait yang mana hasil menjadi sesuatu yang tidak pasti namun penting	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan Peranan • Tuntutan Interpersonal • Tuntutan Tugas
Faktor Organisasi (Lingkungan Kerja)	Keseluruhan alat dan bahan yang ada dalam lingkungan kerja, menggunakan metode pengaturan kerja baik untuk perorangan hingga kelompok.	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja Fisik • Lingkungan Kerja Non Fisik • Hubungan kerja dengan rekan kerja • Hubungan kerja dengan atasan • Keamanan

Teknik pengumpulan data secara sensus dan dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara online melalui gogle form mengingat masih masa PPKM dan pandemi COVID-19. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25. Untuk melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak, dilakukan uji normalitas, sedangkan untuk menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel bebas yang dipengaruhi variabel terikat pada model regresi digunakan uji multikolinearitas. Untuk uji heteroskedastisitas digunakan uji Glejser (Ghozali, 2012).

Setelah pengujian asumsi klasik terpenuhi, model penelitian diuji menggunakan *ordinary least square* (OLS) dengan langkah pertama pengujian signifikansi model berdasarkan statistik ANOVA dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\alpha \leq 0,05$, maka model peneltian diterima. Langkah kedua, melakukan pengujian hipotesa dengan kriteria, jika nilai signifikansi $\alpha \leq 0,05$ atau dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesa diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah semua aparatur di Disdikbud Kota Malang berjumlah 70 responden. Rentang usia responden dibawah 25 tahun sebanyak 8,6%, usia 26 – 35 tahun sebanyak 20%, usia 36 – 45 tahun sebanyak 31,4% dan 45 tahun keatas

sebanyak 40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur berusia milenium dan melek akan teknologi. Selanjutnya dilihat dari jenis kelamin responden, laki-laki sebanyak 55% dan perempuan sebanyak 45%, hal ini menunjukkan aparatur laki-laki dan perempuan relatif seimbang. Dilihat dari masa kerja responden menunjukkan bahwa masa kerja dibawah 10 tahun sebesar 34,3%, masa kerja diatas 10 tahun sebesar 65,7%, dapat disimpulkan bahwa aparatur sudah memahami tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Karakteristik responden berdasarkan alat yang digunakan untuk akses internet dengan komputer lebih mendominasi dengan jumlah 42,9% responden, kemudian alat yang digunakan handphone sebanyak 34,3% dan responden yang menggunakan laptop sebanyak 20% dan paling sedikit alat yang digunakan untuk akses internet oleh responden adalah *tablet* dan *ipad* dengan jumlah 2,8%. Hal ini memberikan gambaran bahwa personil di Disdikbud Kota Malang didominasi oleh aparatur yang menggunakan komputer sebagai alat untuk mengakses internet. Deskripsi responden berdasarkan lokasi mengakses internet tempat kerja menjadi lokasi yang mendominasi untuk mengakses internet dengan jumlah 75,7% responden, sisanya 24,3% diakses dari rumah dan *café*. Hal ini memberikan gambaran bahwa aparatur yang berada di Disdikbud Kota Malang dominan mengakses internet ketika berada di kantor yang digunakan diluar kepentingan pekerjaan. Deskripsi Responden berdasarkan keperluan akses internet alasan yang mendominasi responden dalam mengakses internet adalah keperluan mencari data di google dengan jumlah 35,7% responden, kemudian mengakses internet untuk keperluan sosial media dengan jumlah 31,4% responden dan alasan membuka blog / situs berita menjadi yang paling kecil dengan jumlah 2,9% responden. Sedangkan selebihnya untuk keperluan buka email, game online, youtube dan download musik/film. Hal ini memberikan gambaran bahwa aparatur yang berada di Disdikbud Kota Malang 60% aparaturnya berada pada usia dibawah 46 tahun dalam mengakses internet didominasi untuk keperluan mencari data di google, tentu karena usia dibawah 46 tahun lebih cepat beradaptasi baik dengan teknologi maupun informasi yang lebih mudah didapat melalui perangkat teknologi.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa semua indikator valid dan *reliable* sebab pada uji validitas seluruh item memiliki nilai koefisien korelasi positif dan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai probabilitasnya $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan di kuesioner *valid*, demikian juga bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen layak digunakan (reliabel).

Berdasarkan hasil uji normalitas ditemukan nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,20 lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal, dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa masing-masing variabelbebas memiliki nilai VIF < 10 , sehingga diantara variabel bebas tidak terdapat hubungan linier yang sempurna atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berdasarkan uji glejser nilai signifikansi variabel Stress Kerja (X_1) 0,393 dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,546 yang lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
X ₁	Faktor individu (Stress Kerja)	0,639	4,371	0,000	Signifikan
X ₂	Faktor Organisasi (Lingkungan Kerja)	0,355	2,595	0,012	Signifikan
Konstanta	0,043				
R	0,849				
Adjusted	0,72				
R ²	24,323				
F _{hitung}	0,000				
Sig.	70				
N					
Variabel terikat = Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y)					
t _{tabel}	= 1,995				
F _{tabel}	= 3,13				

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F-hitung > F-tabel (24,323>3,13) dan nilai prob. 0,000 < 0,05, dengan demikian variabel-variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, model penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian. Sebagaimana yang terungkap dalam Tabel 2, hipotesa pertama dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung > t-tabel (4,371>1.995) dan nilai prob. 0,000 < 0,05, secara statistik terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* di Disdikbud Kota Malang.

Temuan ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan semakin tinggi *stress* kerja aparatur seperti aparatur dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas, keputusan atasan terlalu berat, tuntutan tugas yang terlalu tinggi, hingga hubungan dengan rekan kerja yang kurang mendukung, maka akan berdampak meningkatnya perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Ozler (2012) yang menyatakan bahwa *stress* kerja dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Herdiati dkk. (2015) yang menyatakan bahwa stresor kerja yang terdiri dari *role conflict* dan *role overload* secara signifikan mempengaruhi perilaku *cyberloafing* di Universitas Jember. Hasil ini juga konsisten dengan hasil penelitian Ni'matulloh (2017) yang membuktikan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* di PT Vira Interco Jakarta.

Hasil temuan ini membuktikan bahwa stress kerja merupakan kondisi stress yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir dan kondisi aparatur yang jika tidak dapat dikendalikan (berlebihan) dapat memperlemah kapabilitas untuk beradaptasi pada lingkungan yang berujung pada kualitas pelaksanaan tugas. Stress kerja ini diakibatkan karena beban kerja yang lebih besar dan jam kerja dan berlangsung dalam waktu yang cukup lama pula, sehingga banyak dari aparatur mencari alternatif atau melakukan hal yang tidak ada kaitannya sama pekerjaan untuk sekedar menghilangkan stressnya misal dengan melakukan kegiatan *cyberloafing*, oleh karena itu diperlukan pengelolaan stress yang baik dan benar dari pihak yang berwenang dari puncak pimpinan sampai dengan

sub bagian di bagian di Disdikbud Kota Malang agar stress kerja bisa diatasi dengan mengurangi atau menghilangkan *cyberloafing* yang dapat pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja setiap sub bagian dan di Disdikbud Kota Malang secara keseluruhan yang tentunya diapat berdampak pada meningkatnya fungsi pelayanann kepada masyarakat penggunan..

Hipotesis kedua diterima, hal itu dibuktikan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,595 > 1.995$) dan nilai prob $0,012 < 0,05$, secara statistik dapat dijelaskan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* di Disdikbud Kota Malang. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian Ozler (2012) dan Benedita (2018). Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Mirza dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa bahwa aktivitas *cyberloafing* pada pekerja merupakan bentuk baru dari permasalahan dalam lingkungan kerja sehingga perlu diwaspadai dan diantisipasi guna meningkatkan produktifitas karyawan dan organisasi.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa ketidaknyaman lingkungan kerja berdampak terhadap *cyberloafing* di Disdikbud Kota Malang. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan membuat waktu dan tenaga akan terbuang lebih banyak dan hasil kerja yang diperoleh tidak akan maksimal dan efisien. Oleh karenanya, lingkungan kerja harus menjadi unsur yang harus menjadikan kepedulian untuk diperbaiki. Hali ini memnginat bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas diri aparatur dalam menjalankan tugasnya dan fungsinya. Lingkungan ini tidak hanya terfokus pada tampilan fisik saja melainkan juga menyangkut rekan kerja yang ada di kantor seperti bagaimana berinteraksi dan bekerjasama dengan rekan kerja serta saling mengingatkan apabila ada rekan kerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan aturan atau norma yang berlaku dengan cara yang baik sehingga rekan kerja merasa nyaman dalam bekerja dan beraktifitas. Kondisi lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan memberikan dampak positif bagi aparatur di Disdikbud Kota Malang, dengan kondisi lingkungan yang sehat, aman dan nyaman aparatur akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

SIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Stress kerja dan Lingkungan kerja berdampak nyata terhadap perilaku *cyberloafing* di Disdikbud Kota Malang, oleh karena itu diharapkan pemangku kebijakan untuk dapat mengendalikan stress kerja yang dialami oleh aparatur dengan cara mengantisipasi agar para aparatur tidak mengalami rasa stress pada saat menjalankan tugasnya karena sebagian besar dari karyawan pada saat mereka stess melakukan aktivitas *cyberloafing* yang sudah pasti akan menurunkan produktifitasnya dalam bekerja karena sebagian besar dari mereka hanya membuka media sosial dan bermain game. Disamping itu dalam rangka untuk menurunkan perilaku *cyberloafing* aparaturnya, maka Disdikbud Kota Malang harus memiliki aturan secara tertulis yang melarang para aparaturnya untuk melakukan aktivitas *cyberloafing* pada saat jam kerja, karena hal ini sangat penting agar aparatur tidak seenaknya melakukan aktivitas *cyberloafing*, bahkan kalau perlu disertai dengan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Benedita, R. (2018). *Penqaruh Beban Kerja, Peran Ganda, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafinq Aparatur (Studi Kasus pada Disdikbud Kota Tangerang Selatan*. Bachelor's thesis.
- Blanchard, A. L, & Henle, C. A. (2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on *Cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues* 20: 383-400
- Bock & Ho (2009). Cyberslacking, business ethics and managerial economics. *Journal of Bussiness Ethics*, 33,(3), 225-230.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunawan, Ce. (2017). *Mahir menguasai SPSS mudah mengolah data dengan IBM SPSS Statistik 25*. CV. Budi Utama: Yogyakarta
- Handoko,T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yoqyakarta.
- Herdiati, M. F., Suioso, A. D. P., & Hartanti, R. I. (2015). Penqaruh stresor kerja dan persepsi sanksi orqanisasi terhadap perilaku *cyberloafinq* di universitas jember (The Impact of Work Stressors and Orqanizational Sanctions Perception on *Cyberloafing* Behavior in Jember University). *Pustaka Kesehatan*, 3(1), 179-185.
- Lim, Vivien K.G. and Thompson S.H., Teo. (2005), "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of *Cyberloafing* in Singapore an Exploratory Study", *Information and Management*, Vol.42, pp.1081–1093.
- Lim, Vivien K. G. (2002) "The IT way of Loafing on the Job: *Cyberloafing*, Neutralizing and organizational justice", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23, pp.675-694.
- Lim Vivien K.G. & Don J.Q., Chen. (2012), "*Cyberloafing* at the Workplace: Gain or Drain on work?", *Behaviour and Information Technology*, Vol.31, No.4, pp.343-353.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mirza, M., Thaybatan, A. R., & Santoso, H. (2020). *Internet dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan*. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 26-35.
- Munandar, A.S., (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta:
- Ni'matulloh, M.S. (2017). *Perilaku Cyberloafing Karyawan pada Era Perkembangan ICT (Information and Communication Technologies) Studi Kasus Pada PT Vira Interco Jakarta*. Repository UIN Jakarta
- Oktapiansyah, H. (2018). *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank*. Repository Ull Yogyakarta
- Ozler, D. E., & Polat. G. (2012). *Cyberloafing* Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts, *International Journal Of eBusiness And eGoverment Studies*, Vol 4, No 2.
- Prastyo, E., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Penqaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and work today (10 edition)*. Pearson: New York.
- Sekaran, Uma.(2015). *Reaserch Methods For Business*. Salemba Empat: Jakarta
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Jakarta.
- Sharma, S. K. & J. N. D. Gupta. (2004). Improving Workers' Productivity and Reducing Internet Abuse. *The Journal of Computer Information Systems* 44,(4), 74-78.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.

- Syukri, Muhammad. 2017. *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku cyberloafing era perkembangan ICT*. Repositori UIN: Jakarta
- Wenefrida, Ardhan Ayu Hardiani, dkk. 2017. *Pengaruh konflik peran dan role overload terhadap burnout dan dampaknya pada perilaku cyberloafing*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Univeritas Diponegoro:
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, Pablo and Arístides, Olivares-Mesa, (2010) "Bringing Cyber loafers Back on the Right Track", *Industrial Management and Data Systems*, Vol.110, No.7, pp.1038–1053.