

Pengaruh *Cyberloafing*, *Self Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pancuran Karya Pekanbaru

Yolanda Isman^{1*}, Hichmaed Tachta Hinggo S², Alum Kusumah³

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah

e-mail: 190304155@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang produktif dan baik sangat dibutuhkan sebuah perusahaan untuk berkembang dan mencapai tujuan perusahaan akan tetapi kinerja karyawan juga bisa mengalami penurunan. Aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti stres kerja, penyimpangan di tempat kerja seperti perilaku cyberloafing, dan self control. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah cyberloafing, self control dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Pancuran Karya Pekanbaru. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi pada karyawan yang bekerja di CV. Pancuran Karya Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara observasi dan kuesioner yang disebarluaskan sesuai dengan kesediaan sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel self control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pancuran Karya Pekanbaru.

Kata Kunci: *Cyberloafing*, *Self Control*, Stres kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang produktif dan baik sangat dibutuhkan sebuah perusahaan untuk berkembang dan mencapai tujuan perusahaan akan tetapi kinerja karyawan juga bisa mengalami penurunan. Aspek yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai sangat beragam, misalnya stres kerja, deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja, budaya organisasi, penyimpangan di tempat kerja seperti perilaku *cyberloafing*, *self control* dan masih banyak lagi (Teri 2020). Berdasarkan hasil penelitian dari Paramitha and Wahyuni (2021) menyatakan bahwa, pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif. Pada jurnal berjudul Hubungan *Self Control* dan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Negeri Sipil yang ditulis oleh Ardilasari dan Firmanto (2017) dijelaskan bahwa terhadap hubungan yang signifikan antara Kontrol diri dengan *cyberloafing*. Ini menunjukkan bahwa *self control* yang rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berakibat pada perilaku *cyberloafing* yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dari Massie et al., (2018) menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena perilaku *cyberloafing* juga terjadi pada CV. Pancuran karya. CV. Pancuran Karya adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu bagian dinamo dan servis yang baik. Hasil servis jasa dari perusahaan CV. Pancuran karya sangat berpengaruh dengan sumber daya manusianya. Maka dari itu kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk kualitas jasa yang dihasilkan. Di perusahaan CV. Pancuran Karya tersedia fasilitas untuk karyawan yaitu Wi-Fi untuk memudahkan pekerjaan karyawan dalam memproses pesanan ataupun menginput data data dan berkomunikasi dengan pembeli yang jauh. Dengan adanya Wi-Fi ini seluruh karyawan di CV. Pancuran Karya dapat mengakses internet dengan bebas tanpa ada kode tersendiri walaupun mengakses internet yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan karyawan. Melihat beberapa karyawan mengakses internet Wi-Fi untuk kepentingan pribadi dan bukan untuk keperluan pekerjaan. Karyawan CV. Pancuran Karya lebih banyak menghabiskan waktu bekerjanya dengan

telepon genggam yang terhubung ke internet perusahaan dibandingkan dengan menggunakan internet untuk keperluan komunikasi dengan penerima jasa.

Servis jasa Spare Part Dinamo per unit mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir. Hal ini jelas disebabkan akibat menurunnya kualitas kinerja karyawan karena CV. Pancuran Karya merupakan perusahaan jasa yang pastinya memerlukan sumber daya manusia didalamnya. Dari hasil survei peneliti melakukan wawancara dengan karyawan di CV. Pancuran Karya terkait dengan penurunan dari penerimaan jasa yaitu tim mekanik terlalu lama dalam menyelesaikan servis jasa diduga karena terjadi kegiatan *cyberloafing* karena tidak adanya *self control* yang baik dan beban kerja yang berat sehingga menurunkan jumlah servis dinamo yang diselesaikan dalam 3 tahun terakhir yang mengakibatkan menurunnya pendapatan bersih CV. Pancuran Karya Pekanbaru tahun 2019-2021.

Bagian administrasi dan kasir harus *menfollow-up* customer untuk segera mengambil servis jasa tetapi karyawan tidak melakukannya karena lalai dalam pekerjaannya dengan melakukan kegiatan *cyberloafing* yang membuat karyawan menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dilakukan hari tersebut tetapi tidak dilakukan dan juga akibat tidak adanya *self control* yang tinggi pada karyawan. Bagian sales yang memiliki target perbulannya 150 unit dinamo hanya terealisasi sekitar kurang dari 133 unit perbulannya. Data Servis jasa Spare Part Dinamo Per Unit Tahun 2019-2021. Target yang tidak berhasil dicapai oleh tim sales ini diduga diakibatkan karena adanya perilaku *cyberloafing* karena jaringan internet kantor selalu terhubung dengan handphone mereka yang seharusnya digunakan untuk mempromosikan jasa tetapi digunakan untuk kepentingan pribadi.

Faktor stres kerja menjadi hal penunjang karyawan CV. Pancuran Karya melakukan kegiatan *cyberloafing* untuk mengembalikan perasaan tertekan mereka menjadi kembali baik. Stres kerja diakibatkan karena beban kerja yang berat, menjalankan *double job*, beberapa perintah mendadak yang diajukan oleh atasan, dan target sales yang terlalu tinggi perbulannya. Walaupun adanya stres kerja yang tinggi tidak membenarkan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan CV. Pancuran Karya sehingga berdampak buruk pada kualitas kinerja karyawan.

Riset yang dilakukan oleh Inge dan Anita (2020) menjelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hendri & Kirana (2021) menyatakan bahwa, pengendalian diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection. Hasil penelitian Wartono (2017) menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Majalah *Mother and Baby*.

Berdasarkan perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Cyberloafing*, *Self Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pancuran Karya Pekanbaru”**.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Menurut Pandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seseorang atau sekelompok orang di suatu perusahaan yang sesuai dengan kekuatan dan tanggung jawabnya masing-masing di tempat kerja dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Fahmi (2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. kinerja karyawan yang dinilai sebagai prestasi yang sangat berpengaruh dan menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk bisa meningkatkan produktivitas. Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017).

Menurut Robbins, (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Komitmen Tingkat

Perilaku Cyberloafing

Cyberloafing atau biasa disebut *cyberslacking* yaitu salah satu perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja yang memakai “status pegawainya” untuk mengakses internet dan email pada saat jam kerja untuk tujuan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Lim and Chen 2012). Hal ini merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja (Askew et al. 2018). *Cyberloafing* merupakan salah satu fenomena yang berpengaruh buruk terhadap efisiensi dan produktivitas (Durak and Saritepeci 2019), karena penggunaan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya (Pindek, Krajcevka, and Spector 2018). Penyebab adanya perilaku tersebut karena adanya kelelahan kerja dan faktor demografis (Durak and Saritepeci 2019), adanya stres kerja pegawai (Andel et al. 2019), dan masih banyak faktor lainnya dalam berbagai organisasi yang berbeda. Memahami *cyberloafing*, keadilan organisasi, keterlibatan kerja, dan kepercayaan organisasi akan mengarahkan sebuah organisasi untuk melawan adanya perilaku *cyberloafing* (Oosthuizen and Beer 2018). Contoh dari perilaku *cyberloafing* adalah membuka internet diluar dari pekerjaan seperti membuka situs perbelanjaan *online*, media chat pribadi, media sosial seperti *facebook* dan *twitter*, dan situs menonton film seperti *youtube*.

Menurut Blanchard & Henle, (2008) , *cyberloafing* terbagi menjadi dua tingkatan yaitu:

1. *Minor Cyberloafing*. *Minor cyberloafing* merupakan tipe *cyberloafing* dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Minor cyberloafing* terdiri dari penggunaan e-mail atau *browsing* situs hiburan. Contoh-contoh dari *minor cyberloafing* yaitu mengirim dan menerima *e-mail* pribadi, mengunjungi situs olah raga, memperbarui status jejaring sosial, serta berbelanja *online*. *Minor cyberloafing* mirip dengan perilaku umum lain yang tidak sepenuhnya ditoleransi di tempat kerja, seperti mengangkat telpon pribadi atau mengobrol hal-hal yang bersifat pribadi saat sedang bekerja.
2. *Serious Cyberloafing*. *Serious cyberloafing* merupakan tipe *cyberloafing* dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Contoh-contoh dari perilaku *serious cyberloafing* adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.

Self Control

Self control merupakan salah satu fungsi pusat yang berada dalam diri individu. *Self control* dapat dikembangkan dan digunakan individu untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan. Kontrol diri adalah suatu kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu (Thalib 2017). Pengertian kontrol diri ini bukan mengontrol kekuatan di dalam “*self*” tetapi bagaimana *self* mengontrol variabel-variabel luar yang menentukan tingkah laku dan tingkah laku dapat dikontrol melalui berbagai cara yaitu dengan

menghindar, penjenjuran, stimuli yang tidak disukai dan memperkuat diri (Alwisol 2018). Kontrol diri juga diperlakukan sebagai semacam disiplin diri, berkat itu individu mampu mengatasi kebiasaan, berperilaku sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, dan tidak menyerah pada godaan menurut (Maison 2019).

Menurut Averill, (1973) kontrol diri memiliki tiga indikator, yaitu:

1. Mengontrol Perilaku (*behavior control*)
2. Mengontrol Kognitif (*cognitif control*)
3. Mengontrol keputusan (*decisional control*)

Stres Kerja

Stres kerja bisa dirasakan oleh seluruh manusia. Stres kerja juga memberikan dampak yang buruk. Dampak buruk yang dialami ketika stres kerja bisa merugikan dan menguntungkan atau juga bisa mendorong kinerja karyawan yang mengalami stres kerja. Menurut King (2018) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Stres kerja juga didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan tugas diluar batas kemampuannya agar menciptakan kinerja yang tinggi serta sumber daya yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sangat terbatas yang mengakibatkan penghargaan yang didapatkan karyawan tidak sebanding dari permintaan untuk memenuhi tugasnya (Pandey 2020).

Menurut Mangkunegara, (2017), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Hamali (2018) stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres yang dirasakan karyawan ditempat kerja karena pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, ketidaknyamanan karyawan ditempat kerja atau memiliki ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang (Robbins 2017).

Menurut Robbins, (2017) indikator yang digunakan untuk stres kerja ialah:

1. Beban kerja. Beban kerja yang ditanggung dan harus diselesaikan seseorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.
2. Sikap Pemimpin. Perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Peralatan Kerja. Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll.
4. Kondisi Lingkungan Kerja. Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
5. Suatu Pekerjaan dan Karir. Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

Pengaruh *Cyberloafing*, *Self Control*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi penunjang utama dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Aspek yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai sangat beragam, misalnya stres kerja, deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja, budaya organisasi,

penyimpangan di tempat kerja seperti perilaku *cyberloafing*, *self control* dan masih banyak lagi (Damayanti et al. 2022).

Penelitian Prasetya (2020) yang menyebutkan hasil penelitiannya *cyberloafing* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja para pegawai BUMN. Berdasarkan hasil penelitian dari Sakinanda dan Aldis (2022) bahwa hasil uji kontrol diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Murali et al. (2017) meneliti tentang dampak stres kerja pada kinerja karyawan menemukan tekanan waktu dan ambiguitas peran berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode menurut Sugiyono, (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena data yang digunakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono, (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas *cyberloafing* (X1), *self control* (X2), dan stres kerja (X3) terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono, (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan harga saham. Sumber data sekunder berasal dari catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis media, situs Web, internet dan seterusnya (Sekaran, 2011). Data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu serta buku-buku yang berhubungan dengan *cyberloafing*, *self control*, stres kerja dan kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Wanita	5	14.7
Pria	29	85.3
Total	34	100

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel di atas menjelaskan responden pria lebih mendominasi dengan nilai 85.3% dibandingkan responden wanita dengan nilai 14.7% dikarenakan untuk dibagian servis jasa dinamo membutuhkan lebih banyak tenaga pria dibandingkan wanita.

2. Berdasarkan Umur

Berdasarkan karakteristik umur dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 2. Umur Responden

Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
18-25 Tahun	4	11.8
26-35 Tahun	25	73.5
36-45 Tahun	5	14.7
Total	34	100

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan karakteristik umur responden dari tabel di atas bahwa responden berusia 25-35 Tahun lebih banyak dengan angka persentase 73.5% dibandingkan responden berusia 18-25 Tahun dengan angka persentase 11.8% dan responden usia 36-45 Tahun dengan angka persentase 14.7%. Banyak beberapa karyawan yang sudah lama bekerja di CV. Pancuran Karya dan dengan umur 26-35 Tahun dianggap sudah matang dalam melakukan pekerjaan.

3. Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan karakteristik umur dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 3. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	29	85.3
S1	5	14.7
Total	34	100

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan karakteristik pendidikan responden dari di atas bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA lebih banyak dengan angka persentase 85.3% dibandingkan responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 dengan angka persentase 14.7%. Banyak beberapa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA daripada yang memiliki tingkat pendidikan S1.

4. Berdasarkan Status

Berdasarkan karakteristik status dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 4. Status Responden

Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Menikah	30	88.2
Belum Menikah	4	11.8
Total	34	100

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan karakteristik status responden dari tabel di atas bahwa responden yang memiliki status menikah lebih banyak dengan angka persentase 88.2% dibandingkan responden yang memiliki status belum menikah dengan angka persentase 11.8%.

5. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan karakteristik lama bekerja dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 5. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
0-5 Tahun	5	14.7

6-10 Tahun	29	85.3
Total	34	100

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan karakteristik lama bekerja responden dari tabel di atas terlihat bahwa responden yang bekerja selama 6-10 tahun lebih banyak dengan angka persentase 85.3%. Hal ini dikarenakan banyak karyawan CV. Pancuran Karya yang sudah lama bekerja di CV. Pancuran Karya dibandingkan dengan responden yang bekerja selama 0-5 Tahun dengan angka persentase 14.7%.

B. Analisis Tanggapan Responden

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Cyberloafing* (X₁)

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden dan berdasarkan rentang skala (Umar, 2014) secara keseluruhan variabel *cyberloafing* dipersepsikan responden baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel sebesar 3,80 termasuk kategori baik. Indikator “*Minor Cyberloafing*” mendapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,05 termasuk kategori sangat baik dan indikator “*serious cyberloafing*” menjadi indikator penilaian paling rendah dengan nilai 3,61 termasuk kedalam kategori baik.

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Self Control* (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden dan berdasarkan rentang skala (Umar, 2014) secara keseluruhan variabel *Self Control* dipersepsikan responden baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel sebesar 3,15 termasuk kategori sedang. Indikator “Mengontrol Perilaku” mendapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,51 termasuk kategori baik dan indikator “Mengontrol Kognitif” menjadi indikator penilaian paling rendah dengan nilai 2,77 termasuk kedalam kategori sedang.

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Stres Kerja* (X₃)

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden dan berdasarkan rentang skala (Umar, 2014) secara keseluruhan variabel *Stres Kerja* dipersepsikan responden baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel sebesar 3,18 termasuk kategori sedang. Indikator “Beban Kerja” mendapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,92 termasuk kategori baik dan indikator “Peralatan Kerja” menjadi indikator penilaian paling rendah dengan nilai 1,5 termasuk kedalam kategori sangat rendah.

4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Kinerja Karyawan* (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden dan berdasarkan rentang skala (Umar, 2014) secara keseluruhan variabel *kinerja karyawan* dipersepsikan responden sedang yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel sebesar 3,21 termasuk kategori sedang. Indikator “Komitmen Tingkat” mendapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,55 termasuk kategori sangat baik dan indikator “Kuantitas Kerja” menjadi indikator penilaian paling rendah dengan nilai 2,39 termasuk kedalam kategori rendah.

C. Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas *Cyberloafing*

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,438	0,2869	Valid
Pernyataan 2	0,542	0,2869	Valid
Pernyataan 3	0,543	0,2869	Valid
Pernyataan 4	0,476	0,2869	Valid
Pernyataan 5	0,412	0,2869	Valid
Pernyataan 6	0,476	0,2869	Valid

Pernyataan 7	0,673	0,2869	Valid
Pernyataan 8	0,673	0,2869	Valid
Pernyataan 9	0,575	0,2869	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel 6 “hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel *Cyberloafing* (X_1) lebih besar dari nilai r tabel 0,2869 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner *Cyberloafing* valid”.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas *Self Control*

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,616	0,2869	Valid
Pernyataan 2	0,710	0,2869	Valid
Pernyataan 3	0,616	0,2869	Valid
Pernyataan 4	0,358	0,2869	Valid
Pernyataan 5	0,420	0,2869	Valid
Pernyataan 6	0,341	0,2869	Valid
Pernyataan 7	0,350	0,2869	Valid
Pernyataan 8	0,710	0,2869	Valid
Pernyataan 9	0,616	0,2869	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel 7 “hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel *Self Control* (X_2) lebih besar dari nilai r tabel 0,2869 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner *Self Control* valid”.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,612	0,2869	Valid
Pernyataan 2	0,691	0,2869	Valid
Pernyataan 3	0,612	0,2869	Valid
Pernyataan 4	0,612	0,2869	Valid
Pernyataan 5	0,612	0,2869	Valid
Pernyataan 6	0,691	0,2869	Valid
Pernyataan 7	0,597	0,2869	Valid
Pernyataan 8	0,597	0,2869	Valid
Pernyataan 9	0,597	0,2869	Valid
Pernyataan 10	0,691	0,2869	Valid
Pernyataan 11	0,651	0,2869	Valid
Pernyataan 12	0,691	0,2869	Valid
Pernyataan 13	0,651	0,2869	Valid
Pernyataan 14	0,454	0,2869	Valid
Pernyataan 15	0,691	0,2869	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel 8 “hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel Stres Kerja (X_3) lebih besar dari nilai r tabel 0,2869 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner Stres Kerja valid”.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,586	0,2869	Valid
Pernyataan 2	0,437	0,2869	Valid
Pernyataan 3	0,581	0,2869	Valid
Pernyataan 4	0,686	0,2869	Valid
Pernyataan 5	0,410	0,2869	Valid
Pernyataan 6	0,558	0,2869	Valid
Pernyataan 7	0,558	0,2869	Valid

Pernyataan 8	0,410	0,2869	Valid
Pernyataan 9	0,686	0,2869	Valid
Pernyataan 10	0,686	0,2869	Valid
Pernyataan 11	0,558	0,2869	Valid
Pernyataan 12	0,786	0,2869	Valid
Pernyataan 13	0,786	0,2869	Valid
Pernyataan 14	0,786	0,2869	Valid
Pernyataan 15	0,765	0,2869	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel 9 “hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai r tabel 0,2869 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner Kinerja Karyawan (Y) valid”. Dari empat tabel diatas terlihat bahwa r hitung masing-masing butir pernyataan variabel independen dan dependen lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat di identifikasikan berdasarkan apabila nilai r hitung besar dari r tabel maka data tersebut valid. Dengan demikian pernyataan untuk variabel *Cyberloafing*, *Self Control*, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

D. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Uji Reliabilitas

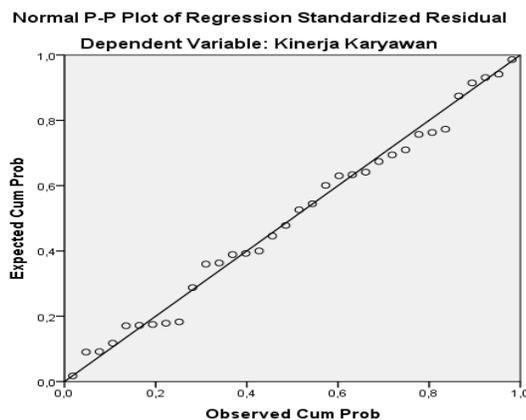
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabel	Kesimpulan
<i>Cyberloafing</i>	0,680	0,60	Reliabel
<i>Self Control</i>	0,651	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,885	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari table 10. tersaji hasil dari pengujian reabilitas terhadap tiap variabel dengan nilai > 0,60, artinya data reliabel. “Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 (< 0,60) maka nilainya kurang baik. Artinya alat ukur yang digunakan tidak *reliable*”.

E. Uji Normalitas

Gambar 1. P-Plot Normalitas



Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Gambar 1 P-Plot Normalitas diatas terlihat bahwa pada pola *ploting* (titik-titik) mengikuti garis diagonal, maka kesimpulan uji normalitas adalah model regresi berdistribusi normal.

F. Uji Multikolinieritas

Tabel 11. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Cyberloafing	.829	1.206
Self Control	.790	1.266
Stres Kerja	.939	1.065

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Hasil uji multikolonieritas yang terdapat pada tabel 11 menunjukkan bahwa tidak terdapat Variance Inflation Factor (VIF) yang melebihi nilai 10 pada model regresi. Kemudian pada nilai Tolarance juga terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.

G. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,567$ nilai tersebut berarti Cyberloafing (X₁), Self Control (X₂), dan Stress Kerja (X₃) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,7% sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian”.

H. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan hasil uji f diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 3,869 > F_{tabel} 2,88$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh cyberloafing (X₁), selfcontrol (X₂) dan stres kerja (X₃) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

I. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstanstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Erro	Beta			
1	(Constant)	-3,211	0,803		3,169	0,003
	Cyberloafing	- 1.092	0,469	-0,478	- 2,329	0,003
	Self Control	0,272	0,202	0,284	2,350	0,001
	Stres Kerja	- 0,023	0,032	-0,120	- 3,622	0,005

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan nilai t hitung, hasil uji parsial menyatakan bahwa:

- 1). Nilai pada t-hitung Cyberloafing (X₁) yaitu sebesar $-2,329 > 2,0422$ artinya Cyberloafing memiliki keterkaitan negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).
- 2). Nilai pada t-hitung Self Control (X₂) sebesar $2,350 > 2,0422$ artinya Self Control memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).
- 3). Nilai pada t-hitung Stres Kerja (X₃) sebesar $-3,622 > 2,0422$ artinya Stres Kerja memiliki keterkaitan negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

Adapun nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah $=a/2;n-k-1$ atau df, $0,05/2;-34-3-1$ atau $0,025;30 = 2,0422$. Berdasarkan nilai signifikansi, hasil regresi linier maka secara parsial dinyatakan bahwa :

- 1). Nilai signifikansi variabel *Cyberloafing* (X_1) yaitu sebesar $0,003 < 0,05$ artinya *Cyberloafing* (X_1) secara parsial memiliki keterkaitan negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H_1 diterima karena *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2). Nilai Signifikansi *Self Control* (X_2) sebesar $0,001 < 0,05$ artinya *Self Control* secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H_2 diterima karena terdapat pengaruh positif antara *Self Control* terhadap kinerja karyawan.
- 3). Sementara nilai Signifikansi variabel Stres Kerja (X_3) sebesar $0,005 < 0,05$ artinya variabel Stres Kerja memiliki keterkaitan negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H_3 diterima karena stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Setelah melalui tahap beberapa tahap yang telah dilakukan yaitu pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data didapatkan hasil analisis terkait pengaruh *cyberloafing*, *self control*, dan Stres kerja, terhadap kinerja karyawan pada CV. Pancuran Karya Pekanbaru secara parsial maupun simultan. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pancuran Karya Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
- 2). Variabel *self control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pancuran Karya Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi *self control* pada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3). Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.
- 4). Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *cyberloafing*, *self control*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pancuran Karya Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, U. A., and J. B. Avey. 2020. "Abusive Supervisors and Employees Who Cyberloaf." *Internet Reserach* 30(3):789–809.
- Alwisol. 2018. *Psikologi Kepribadian*. edited by U. M. Malang. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Andel, S. A., S. R. Kessler, S. Pindek, G. Kleinman, and P. E. Spector. 2019. "Is Cyberloafing More Complex than We Originally Thought? Cyberloafing as a Coping Response to Workplace Aggression Exposure." *Computers in Human Behavior*.
- APJI. 2022. "Hasil Survey Profil Internet Indonesia 2022." *Apji.or.Od*.
- Ardilasari, N. 2017. "Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 05(01):19–39.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, and Rusmalia Dewi. 2018. *Stres Kerja*. cetakan I. Semarang: Semarang University Press.
- Askew, K. L., A. Ilie, J. A. Bauer, J. E. Simonet, D. V., Buckner, and T. A. Robertson. 2018. "Disentangling How Coworkers and Supervisors Influence Employee Cyberloafing: What Normative

- Information Are Employees Attending To?" *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- Averill, J. R. 1973. "Personal Control Over Aversive Stimuli and It's Relationship to Stress." No. 80:286–303.
- Barkhi, Khansa L., Ray R, and Z. Davis. 2017. "Cyberloafing in the Workplace: Mitigation Tactics and Their Impact on Individual' Behavior." *Information Technology and Management* 197–215.
- Blanchard, A. L., and C. A. Henle. 2008. "The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing." *Journal of Managerial Issues*.
- Damayanti, Alfina, Keumala Hayati, Nova Mardiana, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Universitas Lampung. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Work Stress and Cyberloafing Behavior on Employee Performance)." 9(2018):56–64.
- Durak, H. Y., and M. Saritepeci. 2019. "Occupational Burnout and Cyberloafing among Teacher: Anlysis of Personality Traits,Individual and Occupational Status Variables as Predictors." *The Social Science Journal* 56(1):69–87.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketu. edited by B. P. U. Diponegoro. Semarang: Journal Of Chemical Information and Modeling,53.
- Gottfredson, M. R., and T. Hirschi. 1990. *A General Theory of Crime*. Stanford: Stanford University Press.
- Harahap, J. Y. 2017. "Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Ketergantungan Internet Di Pustaka Digital Perpustakaan Daerah Medan." *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling* 3 (2):131 – 145.
- Koay, K. Y., and P. C. H. Soh. 2018. "Should Cyberloafing Be Allowed in the Workplace?" *Human Resource Management International Digest*.
- Leon, D. 2018. *Inilah Perkembangan Digital Di Indonesia Tahun 2018*.
- Lim, V. K. G., and D. J. Q. Chen. 2012. "Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?" *Behaviour and Information Technology*.
- Lim, Vivien K. .. 2002. "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice." *Journal of Organizational Behavior* 22:675–94.
- Maison, D. 2019. "The Psychology of Financial Consumer Behavior." *Berlin, DE: Springer, Cham*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mercado, B. K., C. Giordano, and S. Dilechert. 2017. "A Meta-Analytic Investigation of Cyberloafing." *Career Development International* 22(5):546–64.
- Oosthuizen, A. Rabie, and L. T. d Beer. 2018. "Investigating Cyberloafing,Organisational Justice,Work Engagement and Organisational Trust of South African Retail and Manufacturing Employees." *SA Journal of Human Resource Management* 16:1–11.
- Pandey, D. L. 2020. "Work Stress and Employee Performance." *International Research Journal of Human Resource* 7.
- Pandi, Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Pindek, S., A. Krajcevska, and P. E. Spector. 2018. "Cyberloafing as a Coping Mechanism: Dealing with Workplace Boredom." *Computers in Human Behavior*.
- Rehman, S. Hussain, and J. K. Khattak. 2019. "Impact Of Smartphone Usage on Work Neglect with Mediating Role of Cyberloafing and Moderating Role of Work Engagement." *NUML International Journal Of Bussines & Management*,14.
- Robbins. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistyan, R. B., and E. Ermawati. 2020. *Perilaku Cyberloafing Di Kalangan Pegawai*. Lumajang: Widya Gama Press.
- Suparyanto dan Rosad (2015. 2020. "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Suparyanto Dan Rosad (2015* 5(3):248–53.

- Teri, Handayani. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Guru Sekolah Dasar Swasta Berbasis Islam Terpadu Di Kota Tarakan)."
- Thalib, S. .. 2017. *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Kencana.
- Umar, H. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis (2nded)*. Rajawali Pers.
- Wahyuni. 2020. "Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating." *Tjyybjb.Ac.Cn* 3(2):58–66.
- Walker, J. 2002. *Teens in Distress Series Adolescent Stress and Depression*. Minnesota University.