



HUBUNGAN ANTARA *WORK STRESSOR (ROLE CONFLICT & ROLE OVERLOAD)* DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN PT. DARYA-VARIA LABORATORIA TBK

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Satria Akbar Wicaksana

1511414151

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019



UNNES

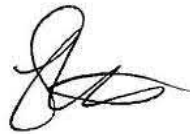
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul “Hubungan antara *Work Stressor (Role Conflict & Role Overload)* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk” ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Adapun pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini telah dikutip sesuai dengan kaidah yang berlaku.

Semarang, 10 Januari 2019

Yang Menyatakan



Satria Akbar Wicaksana

1511414151

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Work Stressor (Role Conflict & Role Overload)* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk” telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Kamis, 17 Januari 2019.



Ketua
Dr. Sungkowo Edy Mulyono, S.Pd. M.Si.

NIP.196807042005011001

Sekretaris

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sugiariyanti'.

Sugiariyanti, S.Psi., M.A.

NIP. 197804192003122001

Penguji 1

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Amri Hana Muhammad'.

Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A.

NIP. 197810072005011003

Penguji 2

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Edy Purwanto'.

Dr. Edy Purwanto, M.Si

NIP. 196301211987031001

Penguji 3

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rahmawati Prihastuty'.

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.

NIP. 197905022008012018

MOTTO DAN PERUNTUKAN

Motto:

Education is the passport to the future, for tomorrow belongs to those who prepare for it today. – Malcolm X

Peruntukan:

Skripsi ini penulis peruntukan untuk kedua orang tua tercinta yang selalu ada untuk mendampingi dan mendoakan tanpa henti serta keluarga besar yang selalu mendukung dan orang-orang yang penulis sayangi dan kasihi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Work Stressor (Role Conflict & Role Overload)* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk”. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis tidak terlepas dari dukungan moral dan materil yang diberikan selama proses penyusunan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fakhrudin, M.Pd. sebagai Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S. Psi., M.S. sebagai Ketua Jurusan Psikologi yang telah turut membantu atas lancarnya proses penyelesaian skripsi saya.
3. Nuke Martiarini, S. Psi., M.A. sebagai dosen wali rombel 4, yang dengan tulus membimbing dan tidak lelah dalam memberi motivasi selama ini.
4. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si. sebagai dosen pembimbing, terimakasih atas segala bimbingan, ilmu dan waktu yang diberikan kepada saya selama melakukan bimbingan skripsi.
5. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A. sebagai penguji I yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
6. Dr. Edy Purwanto, M.Si sebagai penguji II yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
7. Seluruh Bapak dan ibu dosen yang telah membimbing dan memberi pelajaran yang sangat berharga di masa perkuliahan.

8. Kedua orang tua saya tercinta, Ir. Totok Putranto dan Murwati, S. Pd. serta kedua adik saya yang tersayang Puteri Hana Shafa dan Bintang Kurnia Putranto, terimakasih atas doa-doa, kasih sayang dan semua yang terbaik selalu diberikan untuk saya.
9. Responden penelitian, yang sudah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Saudara-saudaraku psikologi angkatan 2014 khususnya rombel 4, yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
11. Semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dikemudian hari.

Semarang, 10 Januari 2019

Penulis

ABSTRAK

Wicaksana, Satria Akbar. 2018. “Hubungan antara *Work Stressor (Role Conflict & Role Overload)* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk. Skripsi. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Skripsi ini dibawah bimbingan Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.

Kata kunci: *Work Stressor, Role Conflict, Role Overload, Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* menjadi perilaku yang dapat memberikan efek negatif bagi perusahaan sehingga dapat menurunkan produksi perusahaan. Perkembangan teknologi adalah sebab munculnya perilaku-perilaku negatif yang disebabkan oleh internet termasuk perilaku *cyberloafing*. Sejatinya tidak semua penggunaan internet berdampak buruk bagi perusahaan dan karyawan, internet bisa berdampak positif bagi siapa saja yang dapat memanfaatkannya dengan baik. Perilaku *cyberloafing* dapat ditekan kemunculannya dengan meminimalisir adanya *work stressor* atau situasi yang menyebabkan stres pada karyawan.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *work stressor (role conflict & role overload)*, perilaku *cyberloafing*, dan hubungan *work stressor (role conflict & role overload)* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk.

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Variabel (Y) atau terikat dalam penelitian ini adalah perilaku *cyberloafing* sedangkan variabel bebas yang pertama (X 1) adalah *work stressor (role conflict)* dan variabel bebas yang kedua (X 2) adalah *work stressor (role overload)*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk yang bekerja di kantor pusat serta memiliki akses internet pada saat jam kerja. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik *incidental sampling* sejumlah 105 orang. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *role conflict*, skala *role overload*, dan skala perilaku *cyberloafing*. Analisis validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan *software* pengolah data. Instrumen dinyatakan reliabel dengan koefisien reliabilitas untuk skala *work stressor (role conflict)* sebesar 0,812, skala *work stressor (role overload)* sebesar 0,912, dan skala perilaku *cyberloafing* sebesar 0,758. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat *role conflict* rendah, tingkat *role overload* sedang, perilaku *cyberloafing* sedang serta terdapat hubungan positif yang signifikan antara *role conflict & role overload* dengan perilaku *cyberloafing*. Atau dapat dikatakan hipotesis yang berbunyi ada hubungan yang positif antara *work stressor (role conflict & role overload)* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Dary-Varia Laboratoria Tbk diterima.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKKAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
 BAB	
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
2. KAJIAN TEORI	
2.1 Perilaku <i>Cyberloafing</i>	17

2.1.1	Definisi <i>Perilaku Cyberloafing</i>	17
2.1.2	Dimensi <i>Perilaku Cyberloafing</i>	19
2.1.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Perilaku Cyberloafing</i>	20
2.1.4	Jenis-jenis <i>Perilaku Cyberloafing</i>	24
2.2	<i>Work Stressor</i>	26
2.2.1	Definisi <i>Work Stressor</i>	26
2.2.2	Jenis-jenis <i>Work Stressor</i>	27
2.3	<i>Role Conflict</i>	28
2.3.1	Definisi <i>Role Conflict</i>	28
2.3.2	Indikator <i>Role Conflict</i>	30
2.3.3	Faktor <i>Role Conflict</i>	31
2.3.4	Jenis-jenis <i>Role Conflict</i>	32
2.4	<i>Role Overload</i>	33
2.4.1	Definisi <i>Role Overload</i>	33
2.4.2	Dimensi <i>Role Overload</i>	34
2.5	Hubungan antara <i>Work Stressor (Role Conflict & Role Overload)</i> dengan <i>Perilaku Cyberloafing</i> pada Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk	35
2.6	Kerangka Berpikir	37
2.7	Hipotesis Penelitian	38
3.	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Desain Penelitian	39

3.3	Variabel Penelitian	40
3.3.1	Identifikasi Variabel Penelitian	40
3.3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.4.1	Populasi	41
3.4.2	Sampel	42
3.5	Metode Dan Alat Pengumpulan Data	42
3.5.1	Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	43
3.5.2	Skala <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	46
3.5.3	Skala <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	48
3.6	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	50
3.6.1	Validitas	50
3.6.2	Reliabilitas	52
3.7	Metode Analisis Data	52
4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Persiapan Penelitian	56
4.1.1	Gambaran Umum Subjek Penelitian	56
4.1.2	Penentuan Subjek Penelitian.....	57
4.1.3	Penyusunan Instrumen.....	57
4.2	Pelaksanaan Penelitian	59
4.2.1	Pengumpulan Data	59
4.2.2	Pengolahan Data.....	59
4.3	Deskripsi Data Hasil Penelitian	60

4.3.1	Validitas Instrumen	60
4.3.2	Reliabilitas Instrumen.....	64
4.4	Hasil Penelitian.....	66
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	66
4.4.2	Uji Asumsi	91
4.4.3	Uji Asumsi Klasik	94
4.4.4	Uji Hipotesis Penelitian	95
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	96
4.5.1	Pembahasan Analisis Deskriptif Perilaku <i>Cyberloafing</i>	96
4.5.2	Pembahasan Analisis Deskriptif <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	99
4.5.3	Pembahasan Hasil Analisis Statistik Deskriptif <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	102
4.5.4	Pembahasan Hasil Analisis Statistik Inferensial Hubungan antara <i>Work Stressor (Role Conflict & Role Overload)</i> dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk ...	104
4.6	Keterbatasan Penelitian.....	106
5.	PENUTUP.....	107
5.1	Simpulan.....	107
5.2	Saran.....	107
	DAFTAR PUSTAKA	110
	LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Studi Pendahuluan perilaku <i>Cyberloafing</i>	10
1.2 Data Studi Pendahuluan <i>Work Stressor (Role Ambiguity)</i>	11
1.3 Data Studi Pendahuluan <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	12
1.4 Data Studi Pendahuluan <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	13
3.1 Alternatif Jawaban Instrumen Perilaku <i>Cyberloafing</i>	44
3.2 <i>Blue Print</i> Penyebaran Item Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	44
3.3 <i>Blue Print</i> Presentase Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	45
3.4 <i>Blue Print</i> Jumlah Item Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	46
3.5 Alternatif Jawaban Instrumen <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	47
3.6 <i>Blue Print</i> Penyebaran Item Skala <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	47
3.7 <i>Blue Print</i> Presentase Skala <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	48
3.8 <i>Blue Print</i> Jumlah Item Skala <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	48
3.9 Alternatif Jawaban Instrumen <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	49
3.10 <i>Blue Print</i> Penyebaran Item Skala <i>Work Stressor</i> <i>(Role Overload)</i>	49
3.11 <i>Blue Print</i> Presentase Skala <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	50
3.12 <i>Blue Print</i> Jumlah Item Skala <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	50
4.1 Alternatif Jawaban Instrumen.....	60
4.2 Sebaran Hasil Uji Validitas Item Perilaku <i>Cyberloafing</i>	60
4.3 Hasil Uji Validitas Item Perilaku <i>Cyberloafing</i>	61
4.4 Sebaran Hasil Uji Validitas Item <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	62

4.5 Hasil Uji Validitas Item <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	62
4.6 Sebaran Hasil Uji Validitas Item <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	63
4.7 Hasil Uji Validitas Item <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	63
4.8 Interpretasi Nilai Reliabilitas	64
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Perilaku <i>Cyberloafing</i>	64
4.10 Hasil Uji Reliabilitas <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	65
4.11 Hasil Uji Reliabilitas <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	66
4.12 <i>Mean</i> Perilaku <i>Cyberloafing</i>	66
4.13 Data Distribusi Variabel Perilaku <i>Cyberloafing</i>	67
4.14 <i>Mean</i> Pencarian Informasi Personal	69
4.15 Data Distribusi Dimensi Aktivitas Pencarian Informasi Personal	69
4.16 <i>Mean</i> Interaksi Bersifat Personal.....	70
4.17 Data Distribusi Aktivitas Interaksi Bersifat Personal	71
4.18 <i>Mean</i> Aktivitas Hiburan/ <i>Entertainment</i>	72
4.19 Data Distribusi Dimensi Aktivitas Hiburan/ <i>Entertainment</i>	73
4.20 <i>Mean Work Stressor (Role Conflict)</i>	74
4.21 Data Distribusi Variabel <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	75
4.22 <i>Mean</i> Peran.....	78
4.23 Data Distribusi Indikator Peran.....	77
4.24 <i>Mean</i> Harapan Peran.....	80
4.25 Data Distribusi Indikator Harapan Peran.....	79
4.26 <i>Mean</i> Peran Sosial	82
4.27 Data Distribusi Indikator Peran Sosial.....	81

4.28 <i>Mean Work Stressor (Role Overload)</i>	83
4.29 Data Distribusi Variabel <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	84
4.30 <i>Mean Qualitative</i>	85
4.31 Data Distribusi Dimensi <i>Qualitative</i>	86
4.32 <i>Mean Quantitative</i>	87
4.33 Data Distribusi Dimensi <i>Quantitative</i>	88
4.34 Hasil Uji Normalitas	90
4.35 Hasil Uji Linieritas <i>Role Conflict</i>	91
4.36 Hasil Uji Linieritas <i>Role Overload</i>	91
4.37 Hasil Uji Multikolinieritas	93
4.38 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	93
4.39 <i>R Square</i>	94
4.40 Koefisien Regresi	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir Hubungan antara <i>Work Stressor (Role Conflict dan Role Overload)</i> dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk.....	38
4.1 Diagram Distribusi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	68
4.2 Diagram Distribusi Dimensi Aktivitas Pencarian Informasi Personal.	70
4.3 Diagram Distribusi Dimensi Interaksi Bersifat Personal	72
4.4 Diagram Distribusi Dimensi Aktivitas Hiburan/ <i>Entertainment</i>	74
4.5 Diagram Distribusi <i>Work Stressor (Role Conflict)</i>	76
4.6 Diagram Distribusi Indikator Peran.....	78
4.7 Diagram Distribusi Indikator Harapan Peran.....	80
4.8 Diagram Distribusi Indikator Peran Sosial.....	82
4.9 Diagram Distribusi <i>Work Stressor (Role Overload)</i>	85
4.10 Diagram Distribusi Dimensi <i>Qualitative</i>	87
4.11 Diagram Distribusi Dimensi <i>Quantitative</i>	89

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut survey yang dilakukan oleh APJII atau Asosiasi penyelenggara jasa internet Indonesia, jumlah pengguna Internet di Indonesia tahun 2016 adalah 132,7 juta user atau sekitar 51,5% dari total jumlah penduduk Indonesia sebesar 256,2 juta. Pengguna internet terbanyak ada di pulau Jawa dengan total pengguna 86.339.350 user atau sekitar 65% dari total penggunaan Internet. Jika dibandingkan penggunaan Internet Indonesia pada tahun 2014 sebesar 88,1 juta user, maka terjadi kenaikan sebesar 44,6 juta dalam waktu 2 tahun (2014 – 2016).

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh APJII dapat dilihat bahwa pengguna internet di Indonesia sangatlah banyak, terdapat lebih dari 50% penduduk Indonesia menggunakan internet. Banyak jenis penduduk yang menggunakan internet, dari perseorangan hingga perusahaan. Selain itu, Survey di Amerika menyatakan bahwa 40% karyawan mengakses internet tiap harinya, 88% diantaranya mengakses dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, 66% karyawan tiap kali mengakses internet selama sepuluh menit dan rata-rata satu jam tiap harinya (*e-Marketer* dalam Henle & Blanchard, 2008).

Banyak hal yang dapat dipetik dari penggunaan internet, selain efek positif ada juga efek negatif dari penggunaan internet itu sendiri. Pada sektor organisasi, internet memberikan keuntungan seperti mengurangi biaya produksi, mengurangi waktu daur produksi, dan mempermudah akses informasi untuk organisasi.

Selain itu ada sisi negatif dari internet, salah satunya internet juga menyediakan “tempat bermain” yang lebih luas untuk karyawan (Anandarajan, 2005). Seperti halnya pada perusahaan lain, pada PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk juga karyawan telah diberikan fasilitas internet guna meningkatkan kinerja mereka.

Internet menjadi teknologi yang rawan disalahgunakan oleh karyawan untuk mengakses hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Hal ini dilakukan karyawan untuk menghindari atau melalaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya (Henle & Kedarnath, 2012). Tempat bermain yang dimaksud adalah hal yang lain dapat dilakukan oleh karyawan, seperti *browsing*, *social media*, *chatting*, *streaming* dan *game online*. Hal-hal diatas dapat disebut juga dengan istilah *cyberloafing*.

Sejumlah studi di Indonesia menunjukkan rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas yang dilakukan ini seperti *browsing Facebook*, *Twitter*, *Instagram*, dan lain-lain. Hal ini berarti dalam waktu sebulan seorang pegawai bisa mengkorupsi waktu kerjanya hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa dalam Ardilasari, 2017).

Pada pengambilan data berupa wawancara awal terhadap karyawan perusahaan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk, terdapat fenomena bahwa beberapa karyawan menggunakan fasilitas internet perusahaan untuk keperluan selain pekerjaan. Durasi pemakaian internet jika diakumulasikan selama sehari berkisar antara 1 sampai 4 jam. Internet digunakan oleh karyawan untuk berbagai macam

hal diluar pekerjaannya, termasuk *chatting*, *browsing*, *streaming* dan bahkan bermain *games* hingga men-*download* konten *non-job*. Fenomena tersebutlah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian ini.

Di dalam perusahaan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk terdapat berbagai macam divisi kerja seperti *marketing*, *operation*, *IT*, *finance*, *purchasing*, *HRD*, *legal*, *CSR*, *GA*, dan *plant*. Setiap divisi memiliki target kerja dalam rentang waktu tertentu. Untuk *HRD* target kerja yang ditetapkan bervariasi, seperti target pembuatan *training*, target untuk perekrutan karyawan baru, dan sebagainya. *Marketing* juga memiliki target yang harus dicapai seperti memasarkan produk dengan jumlah dan waktu tertentu. Seperti divisi kerja *marketing* dan *HRD*, divisi lain juga memiliki target kerja yang harus di capai dan di evaluasi pada saat KRA atau *Key Result Area*.

Perkembangan teknologi pula yang mendasari pergeseran fokus dari penelitian-penelitian selanjutnya yang mentitikberatkan perilaku *loafing* pada tim virtual sehingga menjadi *cyberloafing* di tempat kerja (Henle & Blanchard, 2008)

Pergeseran fokus penelitian tentang perilaku loafing membuat *cyberloafing* menjadi fenomena yang relatif baru baik secara praktek dan teori. Penelitian lebih lanjut, tentang apa *cyberloafing* sebenarnya dan bagaimana *cyberloafing*, perlu dilakukan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut tentang fenomena *cyberloafing*. *Cyberloafing* sebagai fenomena yang baru membuat pembatasan definisi *cyberloafing* dalam sebuah penelitian bersifat cukup longgar. Kelonggaran tersebut dikarenakan adanya fakta bahwa *cyberloafing* merupakan fenomena yang intuitif, sehingga para peneliti terdahulu menentukan definisi *cyberloafing*

berdasarkan konstruk yang telah ada dalam pemikiran mereka. Hal ini menjadi kelemahan konseptual dalam literatur *cyberloafing* (Askew, 2012).

Kelemahan tersebut selanjutnya diperjelas oleh Kerry Maxwell, seorang penulis dan peneliti dengan latar belakang pendidikan bahasa. Maxwell (2013) menjelaskan bahwa istilah *cyberloafing* mulai marak digunakan pada pertengahan tahun sembilan puluhan. Kata ini berkembang dengan penambahan awalan “*cyber*” yang menerangkan bahwa ada keterlibatan komputer atau internet di dalam aktivitas tersebut. Penggabungan kata “*cyber*” dan “*loafing*” tersebut mengacu pada konsep loafing, yaitu tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan (Maxwell, 2013). Istilah *cyberloafer* diakui pada Agustus tahun 2003 oleh *editor* dari *Oxford English Dictionary* untuk mendefinisikan karyawan yang melakukan *cyberloafing* (Maxwell, 2013).

Sesuai dengan definisi *cyberloafing*, *cyberloafing* dapat dikatakan termasuk dalam salah satu bentuk dari perilaku penyimpangan produksi (Lim, 2002). Jika didasarkan pada tipologi perilaku kerja menyimpang yang diungkapkan oleh Robinson dan Bennett (1995, dalam Lim, 2002) yaitu penyimpangan properti, penyimpangan politik, dan agresi personal, dimana walaupun ringan, namun merupakan perilaku menyimpang yang merugikan organisasi (Lim, 2002). Kerugian yang dialami organisasi karena *cyberloafing* salah satunya berupa penurunan produktivitas 30% hingga 40% (Verton, 2000, dalam Paulsen 2015). Sedangkan Malachowski dan Simonini (2006, dalam Paulsen 2015) menemukan bahwa waktu yang terbuang untuk melakukan aktivitas *cyberloafing* menyebabkan

perusahaan mengalami kerugian hingga mencapai 544 milyar dolar Amerika setiap tahunnya.

Fenomena *cyberloafing* dalam perusahaan ditunjukkan oleh data dari beberapa penelitian bahwa karyawan menghabiskan waktu 1,5 sampai 3 jam dari jam kerja hariannya untuk aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya (Blanchard & Henle, 2008). Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa 30% hingga 65% penggunaan internet di tempat kerja merupakan penggunaan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Barlow, Bean, & Hott, 2003; Verton, 2000, dalam Restubog & Eileen, 2011). Mills, dkk (2001: 3, dalam Paulsen, 2015) menyatakan bahwa hasil observasi internet *traffic* di Amerika Serikat di akhir tahun 2000, 70% akses pornografi dilakukan selama jam kerja, dan 60% dari seluruh pembayaran online dilakukan antara pukul 9 pagi dan pukul 5 sore.

Berdasarkan *online survey* oleh SurfWatch di Amerika Serikat menunjukkan 84% karyawan berkirim surat elektronik bukan untuk kepentingan pekerjaan dan 90% karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Hasil dari survei ini juga menunjukkan perilaku *cyberloafing* mengurangi produktifitas dari 30% hingga 40%. Dalam survei oleh SurfWatch juga disebutkan bahwa 50% dari 224 perusahaan mempunyai isu atau masalah yang sama mengenai perilaku *cyberloafing* (Lim, 2002). Survei yang dilakukan Greengard pada tahun 2012, bahwa 56% karyawan pernah menggunakan internet untuk alasan pribadi. Tahun 2013, 59% penggunaan internet bertujuan untuk non-pekerjaan. Sedangkan pada tahun 2013, *cyberloafing*, menjadi hal yang paling umum dilakukan pegawai dalam membuang waktu di tempat kerja. Beberapa

penelitian membuktikan bahwa jumlah waktu yang mereka gunakan *cyberloafing* kian meningkat, yakni 3 jam perminggu menjadi 2,5 jam perhari. Hal ini juga terlihat dari penelitian yang dilakukan Australia *National University* pada tahun 2012 yang menemukan bahwa 30 % hingga 65% penggunaan internet di tempat kerja tidak berkaitan dengan pekerjaan. Beberapa contoh perilaku *cyberloafing* pegawai adalah belanja *online*, *browsing* situs-situs hiburan, terlibat dalam jejaring media sosial, mencari pekerjaan, mengirim dan menerima *email* pribadi, serta mengunduh *file* (berkas) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Greenfield & Davis, 2002).

Cyberloafing dianggap sebagai suatu perilaku kerja yang *counterproductive* oleh beberapa penelitian (Lim, 2002). Oleh karena itu, bukan hal yang mengejutkan apabila penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan ini akan mengarah kepada penurunan produktivitas bagi organisasi. Sebagai contoh, pegawai lebih memilih menghabiskan waktu kerja dengan *browsing* situs hiburan dibandingkan menyelesaikan tugas yang diberikan instansi sesuai dengan standar performa yang ditentukan. Hal ini tentunya dapat merugikan instansi. Akan tetapi, meskipun *cyberloafing* dianggap sebagai suatu perilaku *counterproductive* dalam beberapa hal *cyberloafing* dapat juga dianggap sebagai suatu perilaku yang konstruktif. Menurut Belanger & Van Slyke (dalam Nisaurrahmadani, 2012) apabila instansi memberikan sejumlah waktu bagi pegawai untuk menggunakan komputer untuk hal-hal pribadi dalam situasi yang tepat, hal itu dapat mengarah pada proses pembelajaran yang mungkin bermanfaat bagi organisasi.

Kerugian lainnya yang ditimbulkan *cyberloafing* juga memungkinkan karyawan untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kebutuhan dan tujuan pribadi sambil terlihat bekerja keras (Lavoie & Pychyl, 2001, dalam Jia, 2008) membuat *cyberloafing* menjadi bahaya laten dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan *cyberloafing* tidak seperti tindakan loafing tradisional yang biasa dilakukan seperti mengobrol di ruang *pantry*, dimana hal ini akan terlihat mencolok bahwa karyawan sedang melakukan sesuatu di luar pekerjaannya selama jam kerja, *cyberloafing* tidak secara eksplisit menunjukkan bahwa karyawan sedang melakukan hal lain di luar pekerjaannya. Ditambah pula dengan keahlian karyawan dalam menggunakan komputer, dapat memberikan kesan bahwa ia bekerja giat ketika melakukan kegiatan *loafing*, seperti membuka dokumen di layar komputernya sembari mengakses hal lain (dengan memainkan fitur *minimize*), atau dapat pula memanfaatkan *timer* dalam pengiriman email dan mengirimkannya pada tengah malam sehingga seolah-olah karyawan tersebut bekerja hingga larut malam sedangkan kenyataannya tidak (Kidwell, 2010).

Pada awal penelitian *cyberloafing* penelitian-penelitian menitikberatkan pada efek penerapan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan penggunaan internet seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Simmers (2002, dalam Moody & Siponen, 2013) dan Urbaczewski & Jessup (2002, dalam Moody & Siponen, 2013). Selain terkait dengan kebijakan perusahaan, penelitian terdahulu tentang *cyberloafing* juga memiliki fokus pada faktor-faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *cyberloafing*. Penelitian-penelitian tersebut antara lain menghubungkan stres kerja dengan *cyberloafing* (Henle & Blanchard, 2008; Sawitri, 2012), gaya

pengambilan keputusan dengan penggunaan email personal selama jam kerja (Phillips & Reddie, 2007), kepribadian dengan penggunaan internet serta pesan teks yang berlebihan (Jia, 2008; Buckner, Castille, & Sheets, 2012), serta persepsi terhadap organizational justice dan *cyberloafing* (Lim, 2002; Restubog, dkk, 2011; Ögüt, Şahin, & Demirsel, 2013).

Terkait dengan penelitian Henle & Blanchard yang menghubungkan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan, stres kerja merupakan keadaan dimana interaksi antara kondisi pekerjaan dan karakteristik pekerja menghasilkan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pekerja untuk mengatasi tuntutan tersebut (Ross dan Altmaier, 1994).

Lebih lanjut Ross dan Altmaier (1994) menyebutkan stres kerja merupakan akumulasi dari sejumlah sumber-sumber stres, yaitu situasi-situasi pekerjaan yang dianggap sebagai tekanan bagi kebanyakan orang. Jadi, stres kerja merupakan interaksi antara sejumlah kondisi pekerjaan dengan karakteristik yang dimiliki oleh pekerja dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja. Sependapat dengan hal tersebut, Buunk, de Jonge, Ybema dan de Wolf (1998) juga mengemukakan hal yang pada intinya sama yaitu stres kerja adalah suatu hasil dari ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan individu dan apa yang disediakan oleh pekerjaannya, atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pekerja. Rice (1999) mengatakan bahwa stres kerja merupakan aspek-aspek pekerjaan yang mengancam pekerja. Ancaman ini dapat berupa tuntutan kerja yang berlebihan, misalnya terjadi ketika pekerja diminta untuk menyelesaikan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang terlalu singkat

Definisi tentang stres kerja yang dicetuskan oleh Ross dan Altmaier pada tahun 1994 menunjukkan bahwa stres kerja adalah sesuatu yang dapat menimpa setiap karyawan, terutama karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya dan tidak paham pada fokus kerjanya. Selain itu, stres kerja memiliki dampak negatif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Karyawan yang stres dalam bekerja akan menurunkan tingkat kinerjanya atau produktivitasnya dalam bekerja.

Ada dua macam stressor menurut Barney dan Griffin (1992), yaitu stressor yang berhubungan dengan pekerjaan (*stressor organisasional*) dan *stressor* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (*non work stressor*). *Stressor* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan bisa dikatakan sebagai pemicu eksternal terjadinya stres kerja, seperti dari keluarga maupun teman. Namun, untuk *stressor* yang berhubungan dengan pekerjaan atau bisa disebut juga stressor organisasional adalah pemicu utama terjadinya stres kerja seperti, karyawan mempunyai masalah internal dengan teman kantor atau dengan supervisornya (*role conflict*), ataupun karyawan tidak jelas atau tidak mengerti wewenang apa saja dan karyawan tidak mengerti apa yang harus di kerjakan/dilakukan (*role ambiguity*). Selain *role conflict* dan *role ambiguity*, ada juga yang dinamakan *role overload* atau beban kerja yang berlebihan, melebihi kemampuan atau kapasitas dari karyawan tersebut.

Hal diatas berupa konflik peran (*role conflict*), ambiguitas peran (*role ambiguity*), peran berlebihan (*role overload*) dapat memicu berbagai macam respon, seperti *burnout*, stres kerja, dan ketidak betah an karyawan berujung pada perilaku negatif seperti melakukan *turn over* dan *cyberloafing*. Karyawan melakukan kedua hal tersebut dikarenakan beban kerja dan situasi kerja yang

mendorong karyawan terkena stres dalam bekerja. Karyawan cenderung melakukan perilaku yang sebisa mungkin membuat karyawan merasa nyaman dan tidak tertekan seperti *cyberloafing*. (Henle & Blanchard, 2008)

Berdasarkan studi pendahuluan yang sudah peneliti lakukan, perilaku diatas juga dilakukan oleh karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk. Dari 22 subjek yang menjawab skala berupa kuesioner, 11 diantaranya atau 50% dari total subjek menggunakan internet pribadi maupun dari perusahaan pada saat jam kerja termasuk akses online secara personal, membuka email pribadi, akses aplikasi/website perbankan, akses game online, streaming video, dan tentunya akses sosial media. Berikut data studi pendahuluan tentang perilaku *cyberloafing* :

Tabel 1.1 Data Studi Pendahuluan perilaku *Cyberloafing*

No	Item	Jumlah responden (%)	
		Ya	Tidak
1	Aktivitas email personal.	14 Orang (63.6%)	8 Orang (36.4%)
2	Online secara personal.	17 Orang (77.3%)	5 Orang (22.7%)
3	Online banking	6 Orang (27.3%)	16 Orang (72.7%)
4	Aktivitas hiburan (<i>games</i>)	6 orang (27.3%)	16 Orang (72.7%)
5	Aktivitas sosial media	18 Orang (86.4%)	4 Orang (15.6%)
6	Aktivitas hiburan (<i>streaming</i>)	5 Orang (22.7%)	17 Orang (77.3%)

Dijelaskan bahwa aktivitas *cyberloafing* pada karyawan PT. Darya varia Tbk cenderung sedang, dari 6 aktivitas yang mengindikasikan *cyberloafing*, lebih

dari 50% karyawan melakukan aktivitas sosial media, seperti *online* secara personal, dan *emailing* secara personal. Selanjutnya untuk aktivitas *finance*, hanya 27.3% yang melakukannya. Selain itu, untuk aktivitas hiburan terdapat hampir 30% karyawan yang melakukannya seperti *streaming video*, bermain *games*, dan menyibukkan diri dengan membuka *online banking*. Data dari studi pendahuluan mengenai *cyberloafing* dapat mengindikasikan bahwa karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk memiliki kemungkinan dalam melakukan aktivitas *cyberloafing*.

Sedangkan data studi pendahuluan mengenai tingkat *work stressor* (*role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) telah peneliti rangkum menjadi 3 tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Studi Pendahuluan *Work Stressor* (*Role ambiguity*)

No	Item	Jumlah responden (%)	
		Ya	Tidak
1	Pemahaman wewenang di tempat kerja	22 Orang (100%)	0 Orang (0%)
2	Pembagian waktu yang efektif.	21 Orang (95.5%)	1 Orang (4.5%)
3	Tanggung jawab dalam pekerjaan.	22 Orang (100%)	0 Orang (0%)
4	Pemahaman ekspektasi perusahaan.	22 orang (100%)	0 Orang (0%)
5	Terdapat instruksi yang jelas tentang pekerjaan.	22 Orang (100%)	0 Orang (0%)
6	Pemahaman <i>jobdesc</i> .	22 Orang (100%)	0 Orang (0%)

Berdasarkan data studi pendahuluan yang peneliti dapat, *role ambiguity* pada karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk tidak begitu nampak, rata-rata

karyawan yang peneliti berikan kuesionair menjawab bahwa mereka paham akan *jobdesc*, tanggungjawab, ekspektasi perusahaan dan dapat membagi waktu untuk mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 1.3 Data Studi Pendahuluan *Work Stressor (Role Conflict)*

No	Item	Jumlah responden (%)	
		Ya	Tidak
1	Menyelesaikan tugas karena kemauan sendiri.	19 Orang (86.4%)	3 Orang (13.6%)
2	Melanggar aturan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.	4 Orang (18.2%)	18 Orang (81.8%)
3	Memiliki perbedaan pendapat dengan rekan kerja lain.	19 Orang (86.4%)	3 Orang (13.6%)
4	Tidak mendapat fasilitas untuk menunjang pekerjaan.	6 orang (27.3%)	16 orang (72.7%)
5	Terdapat penjelasan yang jelas terkait pekerjaan karyawan.	22 Orang (100%)	0 Orang (0%)

Dijelaskan dalam tabel diatas bahwa *role conflict* pada karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk cenderung rendah ke sedang. Terdapat hampir 90% karyawan memiliki perbedaan pandangan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan untuk jawaban item lainnya, rata-rata subjek mengindikasikan bahwa mereka memiliki tingkat *role conflict* rendah.

Tabel 1.4 Data Studi Pendahuluan *Work Stressor (Role Overload)*

No	Item	Jumlah responden (%)	
		Ya	Tidak
1	Jumlah pekerjaan yang terlalu banyak	7 Orang (31.8%)	15 Orang (68.2%)
2	Penyelesaian tugas lebih cepat dibanding yang lain	13 Orang (59.1%)	9 Orang (40.9%)
3	Ekspektasi perusahaan terlalu besar.	4 Orang (18.2%)	18 Orang (81.8%)
4	Pekerjaan saya lebih banyak dibandingkan dengan oranglain.	6 orang (27.3%)	16 orang (72.7%)
5	Waktu yang diberikan untuk customer terlalu banyak.	17 Orang (77.3%)	5 Orang (22.7%)
6	Waktu yang telah diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan.	21 Orang (95.5%)	1 Orang (4.5%)
7	Banyak waktu luang di tempat kerja.	11 Orang (50%)	11 Orang (50%)
8	Waktu yang diberikan sudah cukup	21 Orang (95.5%)	1 Orang (4.5%)

Data pada studi pendahuluan mengenai *role overload* atau kelebihan peran mengindikasikan bahwa karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk telah mengalami *role overload*. Itu di indikasikan bahwa lebih dari 30% karyawan merasa pekerjaannya terlalu banyak, lalu lebih dari 70% karyawan mengatakan bahwa waktu yang diberikan untuk *customer* terlalu banyak

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang sudah peneliti lakukan, tidak semua aspek stress kerja (*work stressor*) terdapat pada karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk. Terdapat 3 *stressor* pada stress kerja, yaitu: *role ambiguity*; *role*

conflict dan *role overload*. Pada karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk *stressor* yang cukup menonjol adalah *role conflict* dan *role overload*. Maka dari itu, peneliti memfokuskan penelitian pada aspek *role conflict* dan *role overload*.

Perilaku *cyberloafing* merupakan cara karyawan untuk menanggulangi stres kerja yang dirasakannya dengan menghindari pekerjaannya dan dilakukan disaat jam kerja. Hal itu didukung oleh hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2010) berjudul “Pengaruh work stressor pada perilaku *cyberloafing* karyawan dengan sanksi organisasi sebagai pemoderasi”, hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa work stressor atau stress kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing* dan dapat dimoderasi dengan sanksi dari perusahaan.

Hal serupa juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlianto (2013) berjudul “Pengaruh Stres Kerja pada *Cyberloafing*”, hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa *role ambiguity*, *role overload* memiliki pengaruh negatif pada perilaku *cyberloafing*, dan *role conflict* memiliki pengaruh positif pada perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, penulis ingin mengembangkan penelitian yang sudah ada. Dengan ini penulis akan mengusulkan penelitian berjudul “Hubungan antara *stress* kerja (*role conflict* dan *role overload*) dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk. Keunikan dari penelitian penulis adalah subjek penelitian yang spesifik dan berfokus pada satu instansi, dan penelitian ini tidak menggunakan variabel yang memoderasi serta peneliti menggunakan 2 aspek dari stress kerja yaitu *role conflict* dan *role overload* yang cenderung besar dibandingkan dengan *role ambiguity*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *role conflict* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk?
2. Bagaimana tingkat *role overload* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk?
3. Bagaimana gambaran perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk?
4. Apakah ada hubungan antara *Work Stressor (Role Conflict dan Role Overload)* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan di PT. Darya Varia Laboratoria Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *role conflict* pada karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk.
2. Untuk mengetahui tingkat *role overload* pada karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk.
3. Untuk mengetahui gambaran tentang perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk.
4. Untuk mengetahui adakah hubungan antara *work stressor (role conflict dan role overload)* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan di PT. Darya Varia Laboratoria Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini secara teoritis dapat dijadikan sebagai input positif dimana nantinya diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dalam memperluas khasanah ilmu pengetahuan psikologi khususnya dalam bidang industri dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi-informasi pada pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya dosen, mahasiswa, perusahaan, pengusaha, karyawan, masyarakat luas dan pihak-pihak terkait baik guru maupun untuk siswa.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1. Perilaku *Cyberloafing*

2.1.1. Definisi Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* pada penelitian-penelitian sebelumnya memiliki banyak istilah lain seperti *cyberslacking* (Whitty & Carr, 2006, dalam Jia 2008), *personal web usage* (Anandarajan & Simmers, 2004, dalam Jia, 2008), dan *cyberloafing* (Lim, Teo & Loo, 2002, dalam Jia, 2008). Ketiga istilah ini memiliki perbedaan dalam penjabarannya, namun tetap memiliki benang merah. Seperti yang dirangkum oleh Jia (2008), *cyberslacking* adalah tindakan penggunaan internet yang berlebihan di tempat kerja untuk tujuan lain di luar pekerjaan (Whitty & Carr, 2006). Sedangkan *personal web usage* adalah perilaku sadar dalam mengakses internet menggunakan segala macam sumber daya organisasi untuk aktivitas di luar keperluan pekerjaan pada waktu jam kerja (Anandarajan & Simmers, 2004).

Cyberloafing menurut Lim (2002) merupakan segala tindakan sadar yang dilakukan oleh karyawan untuk mengakses web, mengirim, dan menerima pesan elektronik yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya dengan menggunakan akses internet organisasi dan dilakukan dalam jam kerja.

Cyberloafing mulai marak digunakan pada pertengahan tahun sembilan puluhan. Kata ini berkembang dengan penambahan awalan *cyber* yang menerangkan bahwa ada keterlibatan komputer atau internet di dalam aktivitas tersebut. Penggabungan kata *cyber* dan *loafing* tersebut mengacu pada konsep

loafing, yaitu tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan (Maxwell, 2013).

Askew (2012) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai perilaku yang muncul ketika seorang karyawan non-telekomunikasi menggunakan komputer jenis apa saja (*desktop, smartphone, tablet*) di tempat kerja untuk aktivitas non-destruktif namun juga tidak dinilai berhubungan dengan pekerjaan oleh atasannya.

Prasad dkk. (2010) menambahkan bahwa perilaku *cyberloafing* pada karyawan berakibat pada tidak fokusnya akan pekerjaan kantor, sedangkan pada mahasiswa tidak fokusnya perhatian mereka terhadap materi yang sedang diajarkan di kelas. Aktivitas penggunaan internet ketika proses belajar mengajar dikelas oleh mahasiswa dengan penggunaan internet untuk kepentingan pribadi oleh karyawan di waktu jam kerja, dapat disamakan pada aktivitas yang tidak produktif dalam penggunaan waktu ketika sedang bekerja, karena mahasiswa menjadi tidak fokus pada usaha-usaha dan perhatian-perhatian pada proses pembelajaran dan kondisi ini dapat disamakan dengan karyawan yang tidak memfokuskan energi mereka pada pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dipaparkan diatas, maka dapat dikatakan bahwa *cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan diluar konteks pekerjaan berupa penggunaan internet perusahaan untuk *chatting, browsing, streaming* dan sebagainya. *Cyberloafing* bisa berdampak negatif bagi karyawan dan perusahaan akibat tidak fokusnya karyawan dalam bekerja sehingga menurunkan tingkat produktivitas.

2.1.2 Dimensi Perilaku *Cyberloafing*

Van Doorn (2011) merangkum berbagai dimensi perilaku *cyberloafing* berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun dimensi *cyberloafing* yang telah dirangkum van Doorn (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Mahatanankoon, Anandarajan, dan Igbaria (2004) *cyberloafing* terdiri dari 5 aktivitas, yaitu: pembayaran dan bisnis personal; mencari dan melihat informasi; komunikasi interpersonal; hiburan yang interaktif dan menghabiskan waktu; Pengunduhan personal.
- b. Mahatanankoon, dkk (2010) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* terdiri dari 4 aktivitas yaitu komunikasi personal, pencarian informasi personal, pengunduhan personal, dan *e-commerce* personal.
- c. Menurut Blau, Yang dan Ward-Cook (2004) dimensi *cyberloafing* dibagi berdasarkan aktivitas yang dilakukan yaitu aktivitas *emailing*, aktivitas penjelajahan situs *web*, dan aktivitas interaktif.
- d. Lim (2002) dimensi *cyberloafing* juga didasarkan pada jenis aktivitas yang dilakukan yaitu aktivitas *browsing* dan aktivitas *emailing*. (1) Aktivitas *browsing* merupakan kegiatan karyawan untuk menjelajah berbagai situs *web* yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya (Lim, 2002). Adapun situs *web* tersebut antara lain situs yang berhubungan dengan investasi, olahraga, dan hiburan (Lim, 2002); (2) Aktivitas *emailing* adalah kegiatan karyawan meliputi mengirim serta memeriksa surat elektronik personal selama jam kerja (Lim, 2002).

Dalam Penelitian ini, penulis memilih dimensi *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Blau, Yang dan Ward-Cook (2004) yaitu dimensi *cyberloafing* dibagi berdasarkan aktivitas yang dilakukan yaitu aktivitas *emailing*, aktivitas penjelajahan situs *web*, dan aktivitas interaktif. Pemilihan dimensi tersebut didasarkan pada penelitian sebelumnya yaitu oleh Lim dan Chen (2009) yang menemukan bahwa aktivitas *emailing* lebih membahayakan terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan aktivitas *cyberloafing* lainnya.

Lim dan Chen (2009, dalam Askew, 2012) menjelaskan bahwa *cyberloafing* yang bersifat sosial, seperti aktivitas *emailing*, lebih merugikan terhadap produktivitas, karena menjaga hubungan sosial membutuhkan energi yang lebih besar dibandingkan dengan aktivitas yang hanya melihat-lihat situs web. Pengeluaran energi yang besar ini kemudian membuat karyawan lebih sulit kembali fokus ke pekerjaannya (Lim dan Chen, 2009).

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*

Dari penelitian-penelitian terdahulu, didapatkan berbagai faktor yang telah diteliti memiliki hubungan dengan *cyberloafing*. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Usia

Dalam penelitian-penelitian tentang *cyberloafing*, usia ditemukan berhubungan negatif dengan penyalahgunaan teknologi informasi di tempat kerja (de Lara, 2006 dalam Restubog, dkk, 2011; Phillips & Reddie, 2007). Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin muda usia karyawan,

maka karyawan semakin cenderung melakukan *cyberloafing*. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Phillips & Reddie (2007) bahwa karyawan yang berusia lebih muda menggunakan *email* di tempat kerja cenderung untuk kebutuhan personal. Sedangkan semakin tua usia karyawan maka penggunaan *email* cenderung untuk kebutuhan pekerjaan.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin ditemukan memiliki hubungan dengan *cyberloafing*. Dimana laki-laki ditemukan lebih mungkin untuk melakukan penyimpangan produksi yang berkaitan dengan internet dibandingkan dengan wanita (Garret & Danziger, 2008, dalam Restubog, dkk, 2011). Hal serupa juga disampaikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lim&Chen (2012) berjudul "*Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?*" bahwa laki-laki melakukan perilaku *cyberloafing* selama 61 menit dalam sehari, sedangkan perempuan hanya 46 menit dalam sehari.

c. Penerapan kebijakan terkait penggunaan internet

Adanya kebijakan yang terkait dengan penggunaan internet dalam suatu perusahaan ditemukan memiliki kaitan dengan terjadinya *cyberloafing* (Simmers, 2002; Urbaczewski & Jessup, 2002, dalam Moody & Siponen, 2013). Simmers (2002, dalam Moody & Siponen, 2013) menemukan bahwa adanya kebijakan perusahaan tentang internet yang disertai dengan pengawasan terhadap perilaku karyawan dapat menekan biaya serta resiko yang ditanggung oleh perusahaan perusahaan sebagai dampak *cyberloafing* tanpa mengabaikan kebebasan karyawan

menggunakan internet. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Urbaczewski & Jessup (2002, dalam Moody & Siponen, 2013) menemukan bahwa pengawasan terhadap perilaku karyawan dapat menurunkan penggunaan internet secara personal oleh karyawan.

d. Stress kerja

Dalam penelitian Henle dan Blanchard (2008), ditemukan bahwa karyawan yang merasa lebih memiliki ambiguitas peran atau konflik peran, maka mereka akan lebih mungkin melakukan *cyberloafing*. Namun tidak dengan peran yang berlebihan. Selain itu, karyawan akan lebih cenderung melakukan *cyberloafing* dalam menanggapi berbagai *stressor* tersebut apabila menyadari bahwa tidak ada sanksi yang akan dikenakan apabila mereka melakukan *cyberloafing*. Hubungan ini kemudian dikembangkan lagi lewat penelitian Sawitri (2012). Dalam penelitiannya, Sawitri (2012) menemukan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara ambiguitas peran, konflik peran, dan *cyberloafing*. Sedangkan peran yang berlebihan, dimana dalam penelitian Henle & Blanchard (2008) tidak ditemukan hubungan dengan *cyberloafing*, Sawitri (2012) menemukan bahwa peran yang berlebihan berhubungan dengan *cyberloafing* dengan moderasi pengalaman menggunakan internet.

e. Gaya pengambilan keputusan

Dalam penelitian Phillips dan Reddie (2007) memiliki fokus *cyberloafing* dalam hal penggunaan *email*. Sedangkan gaya

pengambilan keputusannya berfokus pada tipe penghindaraan defensif, tepatnya yaitu sikap prokastinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa prokastinasi merupakan prediktor penggunaan *email* yang berhubungan dengan pekerjaan.

f. Kepribadian

Pada penelitian Jia (2008) dan Buckner, Castille, dan Sheets (2012) tipe kepribadian yang digunakan adalah *The Big Five Personality* yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openness*. Pada penelitian Jia (2008) ditemukan bahwa kelima kepribadian ini bukan prediktor yang signifikan bagi *cyberloafing*. Namun secara marginal, orang dengan kepribadian *extraversion* yang tinggi lebih mungkin melakukan *cyberloafing* yang berorientasi pada kegiatan sosial, seperti jejaring sosial, forum, dan sebagainya. Sedangkan pada penelitian Buckner, Castille, dan Sheets (2012), lebih berfokus pada penggunaan internet yang berlebih pada karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Hubungan persepsi terhadap *organizational justice* dengan *cyberloafing* telah diteliti oleh Lim (2002), Restubog, dkk (2011), serta Ögüt, Şahin, dan Demirsel (2013). Dalam penelitian Lim (2002) ditemukan bahwa karyawan yang memiliki persepsi jika perusahaannya tidak berlaku adil, akan menggunakan teknik netralisasi untuk melegalkan aksi *cyberloafing* mereka.

2.1.4 Jenis-jenis Perilaku *Cyberloafing*

Lim dan Teo (2005) mengelompokkan perilaku *cyberloafing* menjadi dua kategori utama yaitu aktivitas *browsing* dan *emailing*. Aktivitas yang termasuk dalam aktivitas *browsing* adalah menggunakan internet perusahaan untuk melihat hal-hal yang tidak berhubungan dengan kerja pada saat jam kerja. Sementara itu aktivitas *emailing* merupakan aktivitas mengirim, menerima, dan memeriksa *email* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.

Sementara Blanchard dan Henle (2008) mengemukakan 2 jenis dari *cyberloafing* yaitu *minor* dan *serious*.

a. *Minor Cyberloafing*

Meliputi penggunaan *email* dan internet pada saat kerja. Contohnya mengirim dan menerima pesan pribadi atau mengunjungi situs berita, keuangan, dan olahraga. Dengan demikian *minor cyberloafing* mirip dengan perilaku lain yang tidak sesuai dengan pekerjaan namun diberi toleransi. Meskipun demikian, tidak dapat dikatakan bahwa *minor cyberloafing* tidak memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi.

b. *Serious Cyberloafing*

Merupakan bentuk *cyberloafing* lain yang terdiri dari bentuk-bentuk *cyberloafing* yang lebih serius. Perilaku ini kasar dan berpotensi melakukan hal-hal yang tidak sah seperti perjudian on line, mengunduh lagu, membuka situs-situs dewasa. Jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang serius bagi organisasi.

Karyawan yang melakukan *minor cyberloafing* biasanya tidak percaya bahwa mereka melakukan hal yang menyimpang. Sementara itu karyawan yang melakukan *serious cyberloafing* menyadari bahwa perbuatannya menyimpang dan mungkin tidak akan dimaafkan dan diterima di tempat kerja (Blanchard dan Henle, 2008).

Sementara itu, Li dan Chung (2006) membagi *cyberloafing* kedalam empat jenis yakni:

- a. Aktivitas sosial, yaitu penggunaan internet untuk berkomunikasi dengan teman. Aktivitas sosial yang melibatkan pengekspresian diri (*Facebook, Twitter, dll*) atau berbagi informasi via *blog*.
- b. Aktivitas, informasi yaitu menggunakan internet untuk mendapatkan informasi. Aktivitas ini terdiri dari pencarian informasi seperti situs berita.
- c. Aktivitas kenikmatan, yaitu internet untuk menghibur. Aktivitas kesenangan ini terdiri dari aktivitas game *online* atau mengunduh musik (*youtube*) atau *software* untuk tujuan kesenangan.
- d. Aktivitas emosi virtual, yaitu sisa dari aktivitas internet lainnya seperti berjudi atau berkencan. Aktivitas emosi virtual mendeskripsikan aktivitas *online* yang tidak dapat dikategorisasikan dengan aktivitas lainnya seperti berbelanja *online* atau mencari pacar secara *online*.

Fokus dalam penelitian ini adalah jenis *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Lim dan Chen yaitu *emailing* dan *browsing* atau jenis *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Li dan Chung yaitu aktivitas sosial.

2.2. *Work Stressor*

2.2.1 Definisi *Work Stressor*

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 2006).

Weinberg dan Gould (2003) mendefinisikan stres sebagai “*a substantial imbalance between demand (physical and psychological) and response capability, under condition where failure to meet that demand has importance consequences*”. Artinya, ada ketidakseimbangan antara tuntutan (fisik dan psikis) dan kemampuan memenuhinya. Gagal dalam memenuhi kebutuhan tersebut akan berdampak krusial.

Stressor diartikan sebagai segala sesuatu yang terdapat di lingkungan pekerjaan yang berpotensi menjadi sumber stres karyawan (Robbins, 1993). Serupa dengan definisi yang dijelaskan Robbins, Handoko (1995) menjelaskan bahwa *stressor* adalah kondisi yang menyebabkan/menimbulkan *stress*.

Dari beberapa definisi mengenai stress dan *stressor* maka dapat ditarik kesimpulan bahwa work stressor merupakan suatu kondisi yang biasanya bersifat negatif atau tidak menyenangkan bagi karyawan yang berpotensi menimbulkan/menyebabkan *stress* di tempat kerja.

2.2.2 Jenis-jenis *Work Stressor*

Menurut Henle dan Blanchard (2008) terdapat tiga jenis *work stressor*, yaitu:

a. *Role Conflict*

Menurut Efendi dalam Prasetyo dan Marsono (2011) konflik sebagai suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa suatu pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang diperhatikan pihak pertama. Konflik dapat merupakan masalah yang serius dalam setiap organisasi. Konflik itu mungkin tidak menimbulkan kematian suatu perusahaan tetapi akan dapat merugikan kinerja suatu organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan yang baik.

b. *Role Overload*

Menurut Pfeffer dalam Hambali, dkk (2016) mendefinisikan kelebihan beban kerja (*role overload*) sebagai suatu keadaan ketika tuntutan peran tidak saling bertentangan namun tuntutan perannya sangat luas dan menghabiskan waktu yang banyak sehingga individu tidak dapat mencapai apa yang diharapkan dari perannya tersebut. *Role overload* didefinisikan sebagai permintaan organisasi untuk melakukan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan itu sendiri (Caplan, dalam Henle & Blanchard, 2008).

Menurut Berry (1998) *Work overload* atau kelebihan beban kerja dibedakan dalam *quantitative overload* dan *qualitative overload*. Menurut Berry (1998) mereka yang bersifat kuantitatif adalah “*having too much to do*”, sedangkan yang bersifat kualitatif yang disebutkan sebagai “*too difficult*.”

c. Role Ambiguity

Kahn et al. dalam Dasgupta (2012) menggambarkan ambiguitas peran sebagai kurangnya informasi yang jelas dan konsisten mengenai tindakan yang diperlukan dalam posisi tertentu. Menurut Kahn et al. (1964) ambiguitas mungkin timbul karena kurangnya informasi yang berkaitan dengan: lingkup tanggung jawab, *job description* & ekspektasi perusahaan.

Sedangkan menurut Pearce (1981) *role ambiguity* merujuk kepada ketidakpastian konsekuensi kinerja serta kekurangan informasi mengenai peran yang diharapkan. Beard dalam Disgupta (2012) mengamati bahwa peran ambiguitas adalah penyebab banyak konsekuensi negatif atau merugikan bagi individu dan organisasi, termasuk ketidakpuasan dalam pekerjaan, stres, dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Pada hasil studi pendahuluan *role ambiguity* tidak nampak pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk, sehingga penulis tidak memasukkannya dalam penelitian ini. Karyawan dapat memahami *jobdesc* serta tanggungjawab masing-masing.

2.3 Role Conflict

2.3.1 Definisi Role Conflict

Berdasarkan teori konflik, konflik peran adalah adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi dan tuntutan yang ada dalam pekerjaan (Kahn dalam Tang&Cheng 2010). Konflik peran (*role conflict*) timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah

satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. (Wolfe & Snoke dalam Agustina, 2009).

Role conflict dipandang sebagai ketidaksesuaian dalam harapan-harapan yang dikomunikasikan yang berdampak pada kinerja peran yang dijalankan (Rizzo, et al. 1970 dalam Yousef, 2002). Rizzo, et al. (1970) mendefinisikan *role conflict* dalam kaitannya dengan dimensi-dimensi kesesuaian-ketidaksesuaian atau kecocokkan-ketidakcocokkan terhadap persyaratan suatu peran, dimana kesesuaian atau kecocokkan tersebut dinilai relatif terhadap standar atau kondisi yang dialami selama menjalankan peran. Sedangkan menurut Kopelman, et al. (1983) dalam Coverman (1989) *role conflict* merujuk pada tingkat tekanan yang dialami oleh seseorang dalam suatu peran berbeda dengan tingkat tekanan yang dialaminya dalam peran yang lain.

Konflik peran didefinisikan dari segi dimensi merupakan kesesuaian-ketidaksesuaian atau kompatibilitas-inkompatibilitas dalam persyaratan peran, dimana adanya kesesuaian atau kompatibilitas yang dinilai relatif terhadap satu set standar-standar atau kondisi didalam peran pekerjaan tertentu (Rizzo et al, 1970). Masih berdasarkan definisi dari Rizzo, *role conflict* didefinisikan bahwa adanya tuntutan yang bertentangan di tempat kerja, dapat berupa konflik tuntutan kerja dengan karyawan lain, tuntutan *workgroups*, kebijakan organisasi dan kewajiban kerja (Rizzo et al, 1970).

Sedangkan menurut Budyaningsih (2008), konflik peran adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas

atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. *Role conflict* timbul karena ketidakcakapan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap diri individu tersebut (Munandar, 2001).

Wexley dan Yuki (2003) menyatakan bahwa banyak anggota organisasi yang tidak memiliki pengertian yang jelas tentang tuntutan-tuntutan peranya dan tidak yakin tentang perilaku apa yang diharapkan pemimpinnya. Bila terdapat kekacauan peran, maka para bawahan mungkin frustrasi dan menarik diri. Karena mereka tidak mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, maka harapan bahwa usahanya akan mengarah atau memberikan hasil yang positif menjadi rendah.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *role conflict*, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran atau *role conflict* merupakan suatu keadaan dimana tidak tercapainya suatu tuntutan yang diakibatkan oleh adanya beberapa perintah serta ekspektasi yang berbeda dan harus dipenuhi oleh seorang karyawan.

2.3.2 Indikator *Role Conflict*

Menurut Wexley dan Yuki (2003) indikator konflik peran antara lain:

1. Peran

Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi atau kelompok.

2. Harapan Peran

Harapan peran berasal dari tuntutan dari tugas atau pekerjaan itu sendiri dan uraian tugas, peraturan-peraturan dan standar.

3. Peran Sosial

Kondisi situasi masyarakat yang berada di lingkungan sekitar yang memiliki dampak besar terhadap kondisi lingkungan.

Sedangkan menurut Khan et al (1964) menjelaskan bahwa konflik peran sebagai berikut:

1. *Intrasender role conflict*, yang dapat terjadi ketika atasan memberi tugas atau perintah yang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya menjadi tanggungjawab karyawan.
2. *Intersender role conflict*, yang disebabkan oleh adanya perbedaan ekspektasi antara suatu grup yang berpengalaman dengan grup yang lain. Sebagai contoh, seorang atasan meminta *supervisor* untuk mempercepat pekerjaan dan mengabaikan tingkat kesulitannya.
3. *Person-role conflict*, yang dapat terjadi jika tuntutan peran tidak sesuai dengan nilai-nilai, sikap, atau pandangan-pandangan karyawan.

2.3.3 Faktor Role Conflict

Menurut Sedarwanti (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi role conflict adalah sebagai berikut:

1. Masalah komunikasi, hal ini diakibatkan salahnya pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau

informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.

2. Masalah struktur organisasi, hal ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya- sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

Masalah pribadi, hal ini disebabkan karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi pegawai dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

2.3.4 Jenis-jenis *Role Conflict*

Menurut Wexley dan Yuki (2003) terdapat tiga jenis dari *role conflict*, yaitu:

1. Jenis *role conflict* yang pertama terjadi bila dua pengirim berbeda (*role senders*) atau lebih menyampaikan harapan-harapan peran yang tidak selaras
2. Jenis *role conflict* yang kedua terjadi bila seorang pengirim peran menyampaikan harapan-harapan peran yang bertentangan. Misalnya, seorang bawahan didesak oleh pemimpinnya menunjukkan inisiatif pada beberapa kasus tetapi memberi teguran keras jika suatu saat menyimpang dari prosedur yang telah ditentukan.
3. Jenis *role conflict* yang ketiga adalah peran beragam atau *multiple role*. Seseorang mungkin menjadi anggota lebih dari satu kelompok atau

menduduki lebih dari satu posisi dalam organisasi. Perilaku yang dituntut dalam peran yang satu dan yang lainnya dapat bertentangan

2.4. Role Overload

2.4.1 Definisi Role Overload

Role overload merupakan konsepsi yang menggambarkan jumlah tuntutan yang ada dalam peran yang dimiliki seseorang (Schaubroeck, Cotton dan Jennings, 1989). *Role overload* adalah kurangnya sumber daya yang dimiliki oleh individu untuk memenuhi komitmen, kewajiban, atau persyaratan (Peterson, et al. 1995). *Role overload* juga bisa diartikan terlalu banyak memiliki pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu (Beehr, Walsh dan Teber, 1976 dalam Cook et al, 1981).

“Role overload describes situations in which employees feel that there are too many responsibilities or activities expected of them in light of the time available, their abilities, and other constraints (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970).”

Role overload menurut (Rizzo, House, dan Lirtzman, 1970), menggambarkan situasi di mana karyawan merasa bahwa ada terlalu banyak tanggung jawab atau aktivitas yang diharapkan darinya sesuai dengan waktu yang tersedia, kemampuan mereka, dan kendala lainnya. kesimpulannya suatu kondisi karyawan mendapatkan peran atau tanggung jawab yang berlebih dari dirinya namun terkendala karena waktu yang cukup singkat.

Menurut Robbins dan Judge (2009) Role overload dirasakan ketika pekerja diharapkan untuk bekerja melebihi waktu yang sudah ditetapkan.

Sedangkan Baruch et al (1985) dan Rapoport (1976) dalam Coverman (1989), mendefinisikan *role overload* sebagai suatu kondisi dimana seseorang memiliki terlalu banyak tuntutan peran dan terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikannya. Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *role overload* merupakan suatu kondisi dimana jumlah tuntutan dalam peran seseorang sudah terlalu banyak dan diluar kemampuan karyawan sehingga karyawan merasa ia tidak mampu untuk menyelesaikannya.

2.4.2. Dimensi *Role Overload*

Role overload dalam penelitian ini akan diukur menggunakan pengukuran dari penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Glazer dan Gyurak (2008), dimana dimensi dari *role overload* adalah:

1. Qualitative

Tuntutan yang melebihi kemampuan seseorang (misalnya, tugas terlalu rumit, atasan terlalu menuntut dan pekerjaan yang tidak biasanya dikerjakan). Qualitative overload muncul ketika tugas-tugas yang dibutuhkan untuk diselesaikan terlalu sulit.

2. Quantitative

Tuntutan kerja yang berlebihan dan tidak dapat dipenuhi oleh pegawai. Waktu kerja yang panjang, tekanan dari perusahaan atau pelanggan yang banyak. Quantitative overload mengacu pada terlalu banyaknya hal-hal yang harus dikerjakan dalam suatu waktu tertentu.

Peran kerja berlebih merupakan pembangkit stres. Peran kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke Peran kerja berlebih kuantitatif, yang timbul akibat dari

tugas-tugas yang terlalu banyak, yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2001).

2.5. Hubungan Antara *Work Stressor* (*Role Conflict* dan *Role Overload*) dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi pasti memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap elemen dari perusahaan harus terlibat secara positif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan. Jika beberapa elemen dalam perusahaan tidak berperan positif maka visi dan misi perusahaan akan sulit dicapai dan akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. *Cyberloafing* merupakan salahsatu contoh jika karyawan-karyawan tidak berperan secara positif.

Cyberloafing sendiri bias bersifat positif ataupun negatif, tergantung dari karyawan itu sendiri. *Cyberloafing* bisa membuat karyawan semakin malas atau bahkan semakin kreatif karena karyawan dapat mencari informasi lebih di dunia maya.

Sedangkan untuk *work stressor* sendiri merupakan kondisi dimana karyawan mempunyai probabilitas untuk terkena *stress* dalam pekerjaannya. Dalam beberapa literatur yang sudah penulis pahami, *work stressor* dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: *role conflict*; *role ambiguity*; dan *role overload*. Pada

penelitian ini penulis hanya menggunakan dua jenis *work stressor* yang nampak pada hasil studi pendahuluan sebelumnya, yaitu *role conflict* dan *role overload*.

Munculnya *role conflict* dan *role overload* dikhawatirkan dapat menyebabkan *defiance behavior* atau perilaku menyimpang di dalam organisasi. Perilaku menyimpang yang penulis maksud disini adalah perilaku *cyberloafing*. *Defiance behavior* bisa sangat merugikan organisasi serta pelakunya, penurunan performa, kinerja, produktivitas adalah sebagian dari begitu banyak dampak yang dapat ditimbulkan oleh *defiant behavior*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mastrangelo, Everton dan Jolton (2005), bahwa *cyberloafing* menjadi alat untuk balas dendam pada perusahaan. Menghabiskan waktu dengan sengaja dan tidak produktif karena *cyberloafing* menjadi catatan mengapa *cyberloafing* termasuk dalam *defiance behavior*.

Cyberloafing selain menjadi *defiance behavior*, *cyberloafing* bisa berperan positif dalam organisasi seperti yang diungkapkan Lim dan Chen (2012) dalam penelitiannya bahwa *cyberloafing* dapat memberikan *break*, zona nyaman dan sarana untuk memfokuskan ulang atau *re-focus* dalam menyelesaikan *task* atau pekerjaan karyawan.

Penelitian diatas serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandarajan dan. Simmers (2005) bahwa karyawan menganggap bahwa *cyberloafing* merupakan *office toy* atau mainan kantor yang dapat dimainkan jika mereka bosan atau jenuh dalam pekerjaannya.

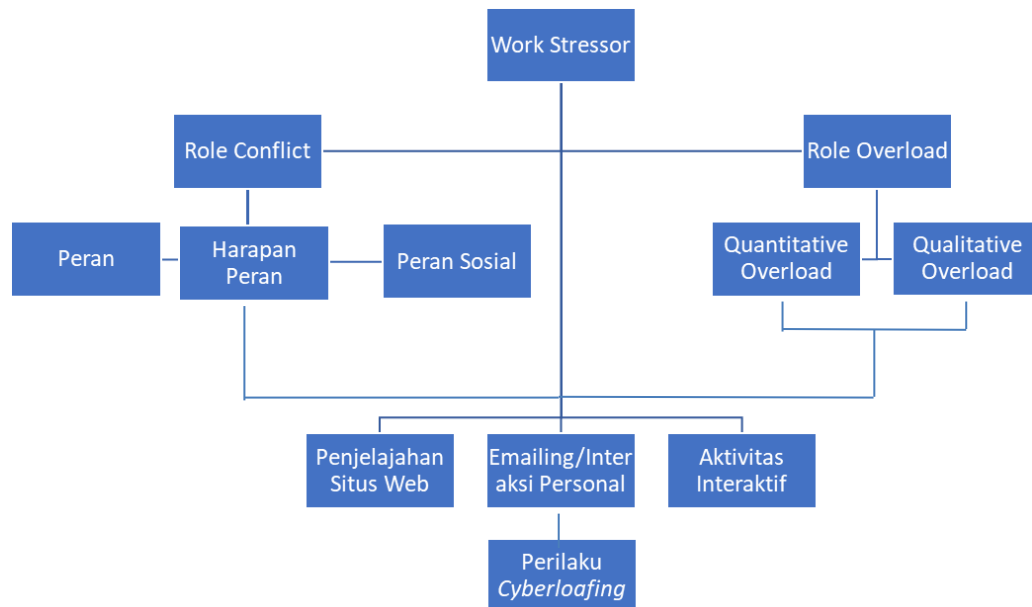
Sebaliknya, jika *role conflict* dan *role overload* tidak muncul di dalam suatu organisasi, maka probabilitas munculnya *defiance behavior* akan

berkurang. Peningkatan performa, produktivitas dan kepuasan kerja menjadi contoh perilaku yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2010) bahwa stress kerja tidak begitu signifikan dalam menentukan kepuasan pekerja medis di kota kudu, namun tetap saja berimbas pada rasa semangat untuk menyelesaikan tugasnya.

2.6. Kerangka Berpikir

Adanya sistim yang jelas diperusahaan sangatlah penting bagi kesinambungan perusahaan dan karyawan. Selain dapat menguntungkan keduanya, sistim perusahaan yang jelas dapat mencegah timbulnya *role conflict* dan *role overload* yang saat ini marak adanya di perusahaan. sedangkan sebaliknya, jika sistim tidak jelas seperti komunikasi yang kurang maka akan timbul munculnya *stress* pada karyawan dan dapat menimbulkan *cyberloafing*.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Hubungan Antara *Work Stressor (Role Conflict dan Role Overload)* dengan *Perilaku Cyberloafing* pada Karyawan

PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk.

2.5. Hipotesis Penelitian

H_a: Ada hubungan antara *work stressor (role conflict dan role overload)* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Darya-Varia laboratoria Tbk.

H₀: Tidak ada hubungan antara *work stressor (role conflict dan role overload)* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara *work stressor (role conflict & role overload)* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa simpulan, yaitu:

- a. *Work Stressor (Role Conflict)* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk berada dalam kategori rendah.
- b. *Work Stressor (Role Overload)* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk berada dalam kategori sedang.
- c. Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk berada dalam kategori sedang.
- d. *Work stressor (role conflict & role overload)* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk. Semakin tinggi tingkat *Work stressor (role conflict & role overload)* maka semakin tinggi tingkat perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis, hasil penelitian, dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

a. Saran Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan sebelum melakukan penelitian, peneliti harus mempersiapkan segala keperluan yang nantinya akan dibutuhkan. Peneliti harus siap dalam menghadapi responden yang memiliki bermacam kepribadian serta dapat menempatkan diri dengan baik. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengadakan penelitian dengan metode yang berbeda serta mengembangkan variabel yang sudah ada sehingga dapat menambah kajian mengenai *work stressor (role conflict & role overload)* dan perilaku *cyberloafing*. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan positif yang dapat bermanfaat untuk memperluas khasanah ilmu pengetahuan psikologi khususnya dalam rangka pengembangan ilmu Pendidikan dalam bidang keilmuan psikologi.

b. Saran Praktis

1) Bagi Subjek Penelitian

Karyawan hendaknya dapat meningkatkan kualitas dirinya sehingga dapat memenuhi kompetensi serta target yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meminimalisir kemunculan *defiance behavior* dan dapat merugikan kedua belah pihak. Selain itu karyawan diharapkan bisa memanfaatkan fasilitas berupa internet dan *gadget* yang diberikan perusahaan untuk hal positif sehingga tidak terjadi berbagai macam konflik yang akan berdampak pada munculnya *defiance behavior*.

2) Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk memberi petunjuk serta memberi pemahaman lebih kepada karyawan mengenai kebijakan, pemberian tugas, pemberian kompensasi, dll. Ada baiknya perusahaan lebih memahami kemampuan karyawan

dan dapat memberikan tugas sesuai bidang dan kompetensi karyawan itu sendiri sehingga tidak memunculkan jarak antara perusahaan dan karyawan. Selain itu, perusahaan hendaknya dapat mengontrol penggunaan internet karyawan sehingga dapat membatasi penggunaan internet yang negatif dan dapat merugikan bagi perusahaan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, 40-69.
- Anandarajan M, S. C. (2005). Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace. *Communications of the Association for Information Systems*, 776-791.
- Ardilasari N, F. A. (2017). Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 19-39.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Askew, K. L. (2012). The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing. *Graduate Theses and Dissertation. University of South Florida*.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Beauchamp, & Bray. (2001). Role Ambiguity And Role Conflict Within Interdependent Teams. *Small Group Research*, 133-157.
- Blau, G., Ward-Cook, K., & Yang, Y. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of allied health*, 9-17.
- Creary, S. J., & Gordon, J. R. (2016). Role Conflict, Role Overload and Role Strain. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Family Studies*, 1-6.
- Creswell, J, W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dasgupta, P. (2012). Effect of Role Ambiguity, Conflict and Overload in Private Hospitals' Nurses' Burnout and Mediation Through Self Efficacy. *Journal of Health Management*, 513–534.

- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Glazer, S., & Gyurak, A. (2008). Sources of occupational stress among nurses in five countries. *International Journal of Intercultural Relations*, 49–66.
- Greenfield, & David. (2002). Lost in Cyberspace: The Web @ Work. *Cyberpsychology & Behavior*, 347-353.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 76-88.
- Handoko, T.H (1995). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia. edisi 2* . Yogyakarta: BPFE
- Hardiani, Rahardja, & Yuniawan. (2017). Effect Of Role Conflict And Role Overload To Burnout And Its Impact On Cyberloafing. *Jurnal Bisnis Strategi*, 89 – 99.
- Henle, & Blanchard. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 1067–1084.
- Henle, C. A. (2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383-400.
- Jia, H. H. (2008). Relationship between The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behaviour. *A Disertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Philosophy Degree*. Southern Illinois University: Carbondale
- Li, S., and Chung, T. (2006), “Internet Function and Internet Addictive Behavior”, *Computers in Human Behaviour*, Vol.22, pp.1067-1071.
- Lim, & Chen. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 343-353.
- Lim, V.K.G., Teo, T.S.H., and Loo, G.L., 2002. How do I loaf here? Let me count the ways. *Communications of the ACM*, 45 (1), 66–70.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.

- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 675–694.
- Lumintang, J. (2015). Dinamika Konflik Dalam Organisasi. *e-journal "Acta Diurna"*, 1-12.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *CyberPsychology & Behavior*, 7(1), 93-104.
- Maxwell, K. (2013). Macmillan Dictionary, BuzzWord: Cyberloafing. Diakses pada tanggal 29 Mei 2018 dari <http://www.macmillandictionary.com/buzzword/entries/cyberloafing.html>
- Maxwell, K. (2013). Macmillan Dictionary, BuzzWord: Cyberslacking also Cyberloafing. Diakses pada tanggal 29 Mei 2018 dari <http://www.macmillandictionary.com/buzzword/entries/cyberslacking>
- Moody, G.D., & Siponen, M. (2013). Using the Theory of Interpersonal Behavior to Explain Non-work-related Personal Use of the Internet at Work. *Information & Management*, 322-335.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Öğüt, E., Şahin, M., & Demirsel, M. T. (2013). The Relationship between Perceived Organizational Justice and Cyberloafing: Evidence from a Public Hospital in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 226-233.
- Ozler, & Polat. (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants. *International Journal Of Ebusiness And Egovernment Studies*, 2146-0744.
- Phillips, J. G., Reddie, L. (2007). Decisional Style and Self-Reported E-Mail Use In the Workplace. *Computers in Human Behavior*, 23(5), 2414-2428.
- Prasad, e. a. (2010). Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing. *Pacific Asia Conference on Information Systems*, 1641-1648.
- Prasetyo, A., & Marsono. (2011). Pengaruh Role Ambiguity dan Role Conflict terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. *Jurnal Akuntansi & Auditing*, 147 - 163.
- Purwanto, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Restubog, S. L., & Eileen, R. A. (2011). The Influence of Abusive Supervisors on Followers' Organizational Citizenship Behaviours: The Hidden Costs of Abusive Supervision. *British Journal of Management*, 270–285.
- Rizzo, House, & Lirtzman. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 150-163.
- Rizzo, J. R., & House, R. J. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in a Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 467-505.
- Robbins, Stephen P. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahabudin, R. (2016). Pengaruh Role Overload terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah. *Jurnal Economix*, 24-34.
- Sawitri, H. S. (2012). Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 320 – 324.
- Siponen, M., & Vance, A. (2010). Neutralization: new insights into the problem of employee information systems security policy violations. *MIS Quarterly*, 34(3), 487-502.
- Stanton, J.M., 2002. Company profile of the frequent Internet user. *Communications of the ACM*, 45 (1), 55–59.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tang, Y.-T., & Chang, C.-H. (2010). Impact of role ambiguity and role conflict on employee Creativity. *African Journal of Business Management*, 869-881.
- Vanishree, P. (2014). Impact of Role Ambiguity, Role Conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries. *Research Journal of Management Sciences*, 10-13.
- Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yongkang, e. a. (2014). The Relationship among Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload and Job Stress of Chinese Middle-Level Cadres. *Chinese Studies*, 8-11.

Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology* , 250-266.