

Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* di Universitas Jember (*The Impact of Work Stressors and Organizational Sanctions Perception on Cyberloafing Behavior in Jember University*)

Meilisa Fani Herdiati, Anita Dewi Prahastuti Sujoso, Ragil Ismi Hartanti
Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Jember 68121
e-mail : meilisafani@gmail.com

Abstract

One of the negative consequences of internet is cyberloafing behavior. Cyberloafing refers to employee's behavior of using their work internet access during work hours for non-work-related purposes. Based on the preliminary study, there were more than 50% of University Jember's administrative employee use their working time to cyberloaf. They spent one hour a day in average to cyberloaf. The aims of this research were to examine the impact of work stressors (role ambiguity, role conflict, role overload) and perception of organizational sanction on cyberloafing behavior in Jember University by using analytical survey method. Sample of this research were 80 administrative government's employee of 14 faculties and 2 study programs in Jember University. The data was analyzed by simple and multiple linier regression. The univariat analysis result indicated that the employee had low role ambiguity, role conflict, and role overload, but high organizational sanctions perception, and they spent one our a day in average to cyberloaf. The bivariat analysis result indicated that role conflict, role overload, and perception of organizational sanction had significant impact on cyberloafing behavior, while role ambiguity did not.

Keywords: *role ambiguity, role conflict, role overload, organizational sanctions perception, cyberloafing.*

Abstrak

Salah satu dampak negatif penggunaan internet di tempat kerja yaitu perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet oleh pekerja selama jam kerja untuk keperluan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan studi pendahuluan, diketahui bahwa lebih dari 50% karyawan administrasi Universitas Jember melakukan *cyberloafing* rata-rata satu jam dalam satu hari. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stresor kerja (*role ambiguity, role conflict, role overload*) dan persepsi sanksi organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* di Universitas Jember dengan menggunakan metode survei analitik. Sampel penelitian ini adalah 80 karyawan administrasi berstatus PNS dari 14 fakultas dan 2 program studi di Universitas Jember. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa stresor kerja berupa *role ambiguity, role conflict*, dan *role overload* karyawan tergolong rendah, persepsi sanksi organisasi tergolong tinggi, dan karyawan menghabiskan rata-rata satu jam untuk *bercyberloaf*. Sementara itu hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa *role conflict, role overload*, dan persepsi sanksi organisasi secara signifikan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, sedangkan *role ambiguity* tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing* secara signifikan.

Kata kunci: *role ambiguity, role conflict, role overload, persepsi sanksi organisasi, cyberloafing*

Pendahuluan

Internet di tempat kerja selain memberikan dampak positif, juga memberikan dampak negatif bagi produktivitas karyawan, salah satunya yaitu perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet oleh pekerja selama jam kerja untuk keperluan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dampak perilaku *cyberloafing* dapat mengakibatkan turunnya produktivitas sebanyak 30% sampai dengan 40% dan dapat menimbulkan biaya organisasi setiap tahun sebesar 54 milyar dolar [1,2]. Selain menurunkan produktivitas, *cyberloafing* juga menyebabkan penurunan konsentrasi, gangguan komunikasi, adanya tindakan disiplin, penghentian hubungan kerja, kerugian reputasi, serta masalah dalam keamanan sistem informasi dan fungsi umum lainnya [3,4,5]. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Universitas Jember, diketahui bahwa lebih dari 50% karyawan administrasi melakukan *cyberloafing* di tempat kerja. Karyawan rata-rata menghabiskan waktu 1 jam untuk melakukan *cyberloafing*. Di Universitas Jember belum terdapat kebijakan yang secara resmi mengatur tentang penggunaan internet selama jam kerja. Hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi leluasa untuk *bercyberloaf*. Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* karyawan sehingga produktivitas kerja dapat optimal.

Perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh adanya stresor kerja (*role ambiguity, role conflict, role overload*) dan sanksi organisasi [1]. *Role ambiguity* adalah ketidakpastian tentang tindakan apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan [6]. *Role conflict* merupakan kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara berbeda, melaksanakan permintaan yang bertentangan, konflik dengan nilai pribadi dan mempunyai tugas tanpa sumber daya yang mencukupi [7]. Sedangkan *role overload* adalah permintaan organisasi untuk melakukan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja dalam periode waktu yang diberikan [1].

Karyawan administrasi Universitas Jember cenderung mudah mengalami stres kerja karena pekerjaan yang bersifat rutin dan teratur seperti membuat dan menyusun arsip atau surat-surat secara cepat dan rapi, pemeliharaan catatan, pengajuan, menjamin ketersediaan peralatan. Tuntutan tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja, sehingga untuk

mengatasi stres tersebut karyawan cenderung *bercyberloaf*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stresor kerja (*role ambiguity, role conflict, role overload*) dan persepsi sanksi organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Universitas Jember.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan rancangan *cross sectional*, yang dilakukan di Kampus Tegal Boto Universitas Jember pada Bulan Agustus 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah 426 karyawan berstatus PNS yang bekerja di semua fakultas dan program studi di Universitas Jember. Sampel sejumlah 80 karyawan diambil dari 14 fakultas dan 2 program studi secara proporsional. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, pengisian kuesioner, dan dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan SPSS secara univariat (deskriptif), bivariat, dan multivariat. Analisis bivariat dan multivariat dilakukan dengan menggunakan regresi linier.

Instrumen penelitian terdiri dari Kuesioner *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* Rizzo, Kuesioner *Role Overload* Permatasari yang dimodifikasi dari Caplan, dan Kuesioner Persepsi Sanksi Organisasi Henle & Blanchard yang dimodifikasi dari AMA. Kuesioner terdiri dari pernyataan-pernyataan dan harus diisi dalam skala *Likert*. Sebelum diberikan kepada responden, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil Penelitian

Gambaran Stresor Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa stresor kerja yang terdiri dari *role ambiguity, role conflict*, dan *role overload* tergolong rendah.

Gambaran Persepsi Sanksi Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa persepsi sanksi organisasi karyawan tergolong tinggi. Menurut karyawan, sanksi organisasi yang paling mungkin mereka dapatkan apabila melakukan *cyberloafing* adalah sanksi tertulis, sedangkan yang paling tidak mungkin adalah pemecatan.

Gambaran Perilaku Cyberloafing

Menurut data yang didapatkan melalui pengisian Kuesioner *Cyberloafing*, perilaku *cyberloafing* yang paling sering dilakukan oleh karyawan adalah menerima atau mengirim pesan instan, mengunjungi *website* tentang berita yang sedang terjadi, dan mengunjungi jejaring sosial. Sedangkan perilaku yang hampir tidak pernah dilakukan oleh karyawan adalah mengunjungi *website* untuk orang dewasa (seks dan sejenisnya). Rata-rata karyawan menghabiskan waktu untuk *bercyberloafing* hingga 1 jam setiap hari.

Analisis Pengaruh Stresor Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Variabel	R Square	Koef. Korelasi	p
<i>Role Ambiguity</i>	0,015	0,123	0,275
<i>Role Conflict</i>	0,135	0,368	0,001
<i>Role Overload</i>	0,107	-0,327	0,003
<i>Role Ambiguity</i>		0,082	0,430
<i>Role Conflict</i>	0,225	0,318	0,003
<i>Role Overload</i>		-0,299	0,005

Hasil uji pengaruh variabel *role ambiguity* terhadap perilaku *cyberloafing* menunjukkan bahwa variabel *role ambiguity* secara signifikan tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih dari α ($p=0,275$). Hasil uji pengaruh variabel *role conflict* terhadap perilaku *cyberloafing* menunjukkan bahwa variabel *role conflict* secara signifikan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang kurang dari α ($p=0,001$). Koefisien korelasi menunjukkan hasil yang positif, artinya variabel *role conflict* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Semakin besar nilai *role conflict* maka semakin besar pula nilai *cyberloafing*. Nilai R Square sebesar 0,135 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kontribusi pengaruh sebesar 13,5% terhadap perilaku *cyberloafing*. Sementara itu hasil uji pengaruh variabel *role overload* terhadap perilaku *cyberloafing* menunjukkan bahwa variabel *role overload* secara signifikan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang kurang dari α ($p=0,003$). Koefisien korelasi menunjukkan hasil yang negatif, artinya variabel *role overload* memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga semakin besar nilai *role overload*, nilai *cyberloafing* akan semakin kecil. Nilai R Square sebesar 0,107 menunjukkan bahwa variabel ini

memiliki kontribusi pengaruh sebesar 10,7% terhadap perilaku *cyberloafing*.

Setelah diuji satu persatu, ketiga variabel stresor kerja tersebut diuji secara bersama-sama. Hasil yang didapatkan adalah sama, bahwa secara signifikan, *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, sedangkan *role conflict* dan *role overload* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, meskipun nilai signifikansi berubah. *Role conflict* berpengaruh positif sedangkan *role overload* berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Ketiga variabel stresor kerja tersebut memberikan kontribusi sebesar 22,5% terhadap perilaku *cyberloafing*. Sisanya sebesar 77,5% merupakan kontribusi dari variabel selain variabel *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*.

Analisis Pengaruh Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing

Variabel	R Square	Koef. Korelasi	t	p
Persepsi sanksi organisasi	0,079	-0,281	2.587	0,012

Nilai signifikansi variabel persepsi sanksi organisasi kurang dari nilai α ($p=0,012$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sanksi organisasi mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Koefisien korelasi menunjukkan hasil yang negatif, artinya variabel persepsi sanksi organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Semakin besar nilai persepsi sanksi organisasi maka semakin kecil nilai *cyberloafing*. Nilai R Square sebesar 0,079 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kontribusi pengaruh sebesar 7,9% terhadap perilaku *cyberloafing*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *role ambiguity* yang dirasakan oleh karyawan tergolong rendah. Penelitian oleh Permatasari (2010) dan Sawitri (2012) menunjukkan bahwa tingkat *role ambiguity* karyawan juga termasuk rendah [1,8]. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya. *Role ambiguity* yang rendah menunjukkan bahwa karyawan paham mengenai tugas, wewenang, alokasi waktu, hubungan dengan rekan kerjanya, serta petunjuk, pengarah, dan kebijakan yang ada di tempat kerja secara jelas. *Role ambiguity* yang rendah di Universitas Jember disebabkan oleh

adanya penjelasan tentang wewenang dan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang harus dilakukan untuk menyelesaikan tugas sehingga karyawan Universitas Jember tidak merasakan *role ambiguity* yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *role conflict* yang dirasakan karyawan tergolong rendah. Penelitian sebelumnya oleh Permatasari (2010) dan Sawitri (2012) juga menunjukkan bahwa *role conflict* yang dirasakan karyawan termasuk rendah [8,9]. Dengan demikian, hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya. *Role conflict* yang rendah berarti bahwa sebagian besar karyawan tidak merasakan adanya tuntutan yang bertentangan. Karyawan Universitas Jember sebagian besar merasakan *role conflict* yang rendah karena tuntutan-tuntutan peran yang diberikan kepada mereka tidak saling bertentangan dan tuntutan peran tersebut juga tidak bertentangan dengan nilai moral pribadi mereka. Hal ini dapat terjadi karena atasan maupun rekan kerja dapat saling memahami kewajiban, wewenang, dan karakter masing-masing, serta terjadi komunikasi yang baik di antara mereka sehingga *role conflict* jarang terjadi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role overload* karyawan tergolong rendah. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permatasari (2010) dan Sawitri (2012) juga menunjukkan bahwa *role overload* yang dirasakan karyawan termasuk rendah [8,9]. *Role overload* yang rendah yang berarti bahwa sebagian besar karyawan menilai sumber daya yang dimilikinya untuk memenuhi komitmen, kewajiban, atau persyaratan cukup. Beban pekerjaan yang diberikan tidak terlalu banyak dan pekerjaan tidak harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sangat pendek. Sesuai dengan teori dan hasil penelitian tersebut, beban yang dirasakan oleh karyawan administrasi Universitas Jember tidak terlalu banyak dan mereka merasa bahwa sumber daya yang dimiliki baik tenaga, pikiran, dan waktu, cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Di sisi lain, persepsi sanksi organisasi yang dirasakan tergolong tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Henle dan Blanchard (2008) Persepsi sanksi organisasi yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sangat mungkin mendapatkan sanksi organisasi apabila melakukan *cyberloafing* [1]. Karyawan Universitas Jember memiliki persepsi

sanksi organisasi yang tinggi karena dalam tempat kerja sanksi tersebut pernah dijatuhkan kepadanya atau rekan kerjanya sehingga karyawan menjadi takut untuk melakukan *cyberloafing*. Persepsi karyawan tentang sanksi organisasi ini akan mencegah karyawan agar tidak melakukan *cyberloafing*.

Berdasarkan hasil pengisian Kuesioner Persepsi Sanksi Organisasi, karyawan merasa sangat mungkin mendapatkan sanksi tertulis. Hasil penelitian Permatasari (2010) menyatakan bahwa karyawan merasa sangat mungkin mendapat sanksi berupa pembatasan akses internet [8]. Hasil penelitian tersebut tidak sama dengan penelitian ini. Karyawan Universitas Jember tidak merasa sangat mungkin mendapatkan sanksi pembatasan akses internet karena sebelumnya, sanksi ini pernah diberlakukan dalam bentuk pemblokiran situs-situs tertentu. Setelah dievaluasi, sanksi ini dinilai tidak efektif dalam mengurangi perilaku *cyberloafing* dan pemborosan *bandwith* sehingga pembatasan akses internet dinilai tidak mungkin diberlakukan lagi.

Di sisi lain, sanksi organisasi yang menurut karyawan sangat tidak mungkin diberikan adalah pemecatan. Pada penelitian sebelumnya oleh Permatasari (2010), diketahui bahwa sanksi yang sangat tidak mungkin diberlakukan adalah pencabutan hak karyawan untuk mengakses internet [8]. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi. Responden pada penelitian sebelumnya adalah karyawan administrasi perusahaan. Mereka menilai bahwa internet merupakan media bagi organisasi untuk berkembang dan memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya sehingga pencabutan hak karyawan untuk mengakses internet sangat tidak mungkin dilakukan. Sementara itu, semua responden dalam penelitian ini adalah karyawan berstatus PNS, yang proses pemecatannya tidak dapat langsung dilakukan oleh atasan. Menurut PP No. 33 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, PNS dapat diberhentikan karena melakukan pelanggaran/ tindak pidana/ penyelewengan. Namun, meskipun secara substansial *cyberloafing* merupakan bentuk pelanggaran, perilaku tersebut bukan merupakan pelanggaran di mata hukum karena tidak ada hukum yang mengatur tentang perilaku tersebut baik dalam bentuk undang-undang maupun kode etik, sehingga pemberhentian PNS karena *cyberloafing* tidak dapat dilakukan. Selain itu,

banyak pihak yang tidak setuju bahwa *cyberloafing* selalu berdampak buruk. Mereka berpendapat bahwa internet memberikan wadah yang sangat diperlukan untuk kreativitas, fleksibilitas dan membina lingkungan belajar di tempat kerja. Hal inilah yang menyebabkan sulitnya pembuatan regulasi tentang *cyberloafing*, sehingga perilaku tersebut juga sulit dikatakan sebagai tindakan pelanggaran.

Menurut data yang didapatkan dari Kuesioner *Cyberloafing*, diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* yang paling sering dilakukan oleh karyawan Universitas Jember adalah menerima atau mengirim pesan instan seperti BBM, Whatsapp Messenger, dan LINE, mengunjungi *website* tentang berita yang sedang terjadi seperti *kompas.com*, *detik.com*, *kanalangi.com*, dan mengunjungi jejaring atau sosial seperti Facebook, Twitter, dan YouTube. Kim *et al* (2011) mengemukakan teori bahwa beberapa motivasi seseorang mengakses media sosial adalah *networking* dan mencari informasi [10]. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori tersebut. Era teknologi seperti sekarang ini menuntut karyawan untuk selalu *up-to-date*. Manusia sebagai makhluk sosial perlu berkomunikasi dengan orang lain. Dengan mengikuti tren cara berkomunikasi melalui pesan instan dan jejaring sosial, Karyawan Universitas Jember dapat berkomunikasi dengan mudah, baik dengan keluarga, kerabat, maupun teman. Di samping itu, karyawan juga perlu mendapatkan informasi tentang berita-berita yang sedang terjadi untuk menambah wawasan.

Sebaliknya, perilaku *cyberloafing* yang hampir tidak pernah dilakukan oleh karyawan Universitas Jember adalah mengunjungi *website* tentang seks dan sejenisnya. Penelitian sebelumnya oleh Permatasari (2010) menunjukkan bahwa perilaku ini termasuk yang paling jarang dilakukan [8]. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Hal ini berkaitan dengan nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Nilai (*value*) adalah konsepsi-konsepsi abstrak di dalam diri manusia, mengenai apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap buruk. Nilai yang berlaku dalam masyarakat akan berpengaruh terhadap perilaku individu masyarakat. Demikian pula dalam organisasi. Di Universitas Jember, perilaku mengunjungi *website* tentang seks dan sejenisnya dianggap sebagai sesuatu yang buruk sehingga karyawan cenderung untuk tidak melakukannya karena

malu atau merasa bersalah kepada karyawan lain.

Karyawan Universitas Jember menghabiskan waktu rata-rata sampai 1 jam setiap hari untuk melakukan *cyberloafing*. Antarkisa menyatakan bahwa sejumlah studi di Indonesia menunjukkan rata-rata karyawan mengalokasikan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan [11]. Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan tersebut. Itu artinya, selama satu bulan seorang karyawan menggunakan waktu pekerjaannya hingga 2,5 hari kerja penuh. Dengan demikian, setiap jam kerja yang digunakan untuk *cyberloafing* akan mengurangi waktu produktif seorang karyawan sebesar 12,5%. Aktivitas *cyber* yang dilakukan di Universitas Jember selama jam kerja menggunakan waktu produktif dan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan mereka. Hal ini dapat memicu keluhan dari mahasiswa karena administrasi terkait perkuliahan tidak kunjung diselesaikan.

Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa *role ambiguity* tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Penelitian oleh Permatasari (2010) dan Sawitri (2012) juga menunjukkan bahwa *role ambiguity* tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing* karyawan [8,9]. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Artinya, karyawan akan tetap melakukan *cyberloafing* baik ketika merasakan *role ambiguity* yang rendah maupun tinggi. Hal ini dapat terjadi karena ketika dihadapkan pada *role ambiguity* yang tinggi, karyawan akan mengalami kecemasan dan akan berusaha mengubah realita kerja yang tidak menentu. Untuk mengalihkan realita kerja yang tidak menentu ini, pekerja cenderung melakukan *cyberloafing*. Ketika dihadapkan pada *role ambiguity* yang rendah, karyawan juga cenderung melakukan *cyberloafing*. Karyawan yang paham akan tugas dan wewenangnya, tidak akan butuh banyak waktu untuk memikirkan dan mencari tentang bagaimana menyelesaikan tugasnya sehingga ia memiliki cukup waktu luang untuk *bercyberloaf*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan variabel *role conflict* mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Penelitian oleh Henle & Blanchard (2008) dan Permatasari (2010) juga menunjukkan bahwa *role conflict* mempengaruhi perilaku *cyberloafing* karyawan [1,8]. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

Semakin tinggi *role conflict*, semakin besar kemungkinan karyawan melakukan *cyberloafing*. *Role conflict* terjadi karena karyawan merasa bingung dengan tuntutan dari beberapa pihak di fakultas dan program studi, yang berupa konflik tuntutan kerja dengan karyawan lain, tuntutan kelompok kerja, kebijakan fakultas atau program studi dan kewajiban kerja. Dalam kondisi ini karyawan mengalami suatu keadaan dengan dua atau lebih pengharapan peran yang saling berlawanan. Perilaku yang diharapkan dari karyawan tidak konsisten. Akibatnya akan meningkatkan ketegangan internal karyawan dan frustrasi. Keadaan tegang dan frustrasi inilah yang mendorong karyawan Universitas Jember untuk mencari hiburan yang dapat menyegarkan pikiran kembali. Salah satu cara yang sangat mungkin dilakukan adalah *bercyberloaf*. Karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* karena kondisi tempat kerja yang mendukung yaitu tersedianya komputer atau *smartphone* dan akses internet.

Selain *role conflict*, variabel yang secara signifikan mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah *role overload*. Penelitian yang dilakukan oleh Henle & Blanchard, menunjukkan bahwa *role overload* terbukti berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* [1]. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Semakin rendah *role overload*, semakin tinggi kemungkinan karyawan melakukan *cyberloafing*. *Role overload* terjadi ketika seorang karyawan mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan di bawah tekanan jadwal waktu yang sangat ketat. Karyawan Universitas Jember yang merasakan *role overload* cenderung tidak melakukan *cyberloafing*. Hal ini terjadi karena karyawan yang mempunyai beban kerja berlebih tidak akan mempunyai banyak waktu luang sehingga kemungkinan ia melakukan *cyberloafing* menjadi lebih kecil.

Hasil uji pengaruh ketiga variabel stresor kerja secara bersama-sama menunjukkan adanya peningkatan persentase besar pengaruh stresor kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian oleh Henle & Blanchard (2008) dan Permatasari (2010) menunjukkan adanya peningkatan nilai *R square* pada uji multivariat [1,8]. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat dikatakan konsisten dengan penelitian sebelumnya. Apabila semua stresor kerja berupa *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* dirasakan oleh karyawan, maka tingkat stres karyawan akan semakin tinggi. Tingkat stres yang tinggi akan mendorong karyawan

untuk melakukan koping stres, salah satunya dengan *bercyberloaf*. Semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *cyberloafing*.

Variabel persepsi sanksi organisasi juga terbukti secara signifikan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Penelitian oleh Henle & Blanchard (2008) dan Permatasari (2010) membuktikan bahwa sanksi organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* [1,8]. Jadi, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Secara statistik dapat ditunjukkan bahwa persepsi sanksi organisasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan pada *cyberloafing*. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi sanksi organisasi dapat menurunkan perilaku *cyberloafing* karyawan. Teori *cyberloafing* menyatakan bahwa sanksi organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan *cyberloafing*. Karyawan yang mendapatkan hukuman lebih berat apabila melakukan penyimpangan di tempat kerja akan cenderung tidak melakukan *cyberloafing*. Persepsi dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang terhadap suatu objek dan situasi lingkungannya. Dengan kata lain, tingkah laku seseorang terhadap suatu objek dipengaruhi oleh persepsinya. Sesuai dengan teori tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* karyawan dipengaruhi oleh persepsi terhadap sanksi organisasi yang akan mereka dapat apabila mereka melakukan *cyberloafing*. Karyawan yang merasa akan mendapatkan sanksi cenderung tidak melakukan *cyberloafing*.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa stresor kerja berupa *role ambiguity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Universitas Jember, sedangkan *role conflict* berpengaruh positif dan *role overload* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Universitas Jember. Artinya, semakin tinggi *role conflict*, semakin tinggi kemungkinan karyawan melakukan *cyberloafing* dan semakin tinggi *role overload*, semakin rendah kemungkinan karyawan melakukan *cyberloafing*. Persepsi sanksi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Universitas Jember. Persepsi sanksi organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap

perilaku *cyberloafing* yang artinya semakin tinggi tingkat persepsi sanksi organisasi maka semakin rendah kemungkinan karyawan melakukan *cyberloafing*.

Untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* karyawan, perlu dilakukan upaya-upaya mengatasi *role conflict* dan *role overload*, serta menetapkan regulasi penggunaan internet dan sanksi organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, pengambilan sampel perlu dilakukan berdasarkan bagian kerja (Akademik, Kemahasiswaan, Keuangan dan Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan) dapat diketahui karyawan bagian mana yang banyak melakukan *cyberloafing*. Data tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan analisis *job description* dan spesifikasi tugas. Ketika karyawan mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kapasitasnya, dia akan cenderung mengalami stres kerja yang dapat berujung pada dilakukannya *cyberloafing*.

Di sisi lain, kemungkinan besar karyawan *bercyberloaf* untuk sekedar menghilangkan kebosanan atau mencari hiburan sehingga *cyberloafing* tidak dapat dilarang secara mutlak. Dengan demikian, untuk penelitian selanjutnya, perlu dipertimbangkan aspek waktu karyawan melakukan *cyberloafing* sehingga dapat diketahui pada jam berapa saja karyawan banyak *bercyberloaf*. Hal tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan waktu khusus bagi karyawan untuk *bercyberloaf*. Di samping itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang efek *cyberloafing* terhadap stres kerja untuk membuktikan apakah *cyberloafing* dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan atau tidak.

Daftar Pustaka

- [1] Henle CA & Blanchard AL. The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues* 2008 Sep; 20 (3): 383-400.
- [2] Kay B et al. *Cyberloafing: A Modern Workplace Phenomenon* [Internet]; 2009

[Cited 2014 April 10]. Available from <http://www.alanchem.com>.

- [3] Weatherbee TG. Counterproductive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy. *Human Resource Management Review* 2009 Apr, 20 (1): 35-44.
- [4] Liberman B et al. Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior* 2011 Nov, 27 (6): 2192-2199.
- [5] de Lara PZM & Olivares-Mesa A. Bringing Cyberloafers Back on The Right Track. *Industrial Management & Data Systems* 2010, 110 (7): 1038-1053.
- [6] Peterson MF & Smith PB. Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study. *Academy of Management Journal* 1995 Apr; 38 (2): 429-452.
- [7] Devereux J et al. *The Role of Work Stress and Psychological Factors upon the Development of Musculoskeletal Disorders*. Norwich: HSE Books; 2004.
- [8] Permatasari M. *Pengaruh Work Stressor pada Perilaku Cyberloafing Karyawan dengan Sanksi Organisasi sebagai Pemoderasi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret; 2010.
- [9] Sawitri HR. *Interaksi Tekanan Pekerjaan dan Komitmen pada Perilaku Cyberloafing Karyawan*. *Media Riset Bisnis & Manajemen* 2012 Aug; 12 (2): 91-107.
- [10] Kim J et al. Social Networking Service: Motivation, Pleasure, and Behavioral Intention to Use. *Journal of Computer Information System* 2011; 51 (4): 92-101.
- [11] Anugrah AP & Margaretha M. *Regulasi Diri Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing yang Dimoderasi oleh Berbagai Karakteristik Individual Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha*. *Seminar Nasional dan Call for Paper Universitas Kristen Maranatha* 2013 Jun; 1(1): 28-48.