

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*  
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
(PDAM SURYA SEMBADA) KOTA SURABAYA**

**MOCHAMMAD ZAINUL ARIFIN**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

E-mail : [arifyoga245@gmail.com](mailto:arifyoga245@gmail.com)

**ABSTRAK**

PDAM Surya Sembada di Surabaya Jawa Timur sebagai salah satu perusahaan daerah air minum yang sampai saat ini paling dapat diandalkan dan terkemuka di Indonesia. Perusahaan Daerah Air Minum atau yang sering disebut PDAM adalah salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam usaha distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM kini terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota madya yang tersebar di seluruh Indonesia. PDAM menjadi sarana penyedia air bersih yang diawasi serta dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sebanyak 137 karyawan, dan penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden menggunakan rumus slovin dengan *error* 10%, sehingga didapat sampel sejumlah 57 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Sampel pada penelitian ini berdasarkan rumus slovin adalah 57 karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3,934 dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,517 dengan signifikansi sebesar 0,000. 3) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 1,275 dengan signifikansi 0,208. 4) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara simultan terhadap perilaku *cyberloafing*, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 21,570 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi  $Y = 3,512 + 0,497X_1 - 0,473X_2 + 0,211X_3$ . Dengan besar pengaruh sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Perilaku *Cyberloafing*.

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini telah melebihi apa yang dipikirkan banyak orang, terlebih teknologi informasi khususnya internet. Internet telah berubah cara organisasi meningkatkan akses dan distribusi informasi. Internet telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan kerja seseorang. Teknologi dan internet dapat membantu keefektifan dan keefisienan operasional perusahaan seperti penyampaian informasi lebih cepat dan penerimaan informasi yang lebih *up to date*. Dengan adanya internet, memungkinkan organisasi atau perusahaan dapat menurunkan beban perusahaan, mengurangi waktu pembuatan produk, dan pelayanan servis yang lebih efisien dikarenakan banyak perusahaan yang melakukan pelayanan produk maupun pelayanan terhadap konsumen melalui internet (Sharma & Gupta, 2004). Namun di sisi lain, dengan adanya teknologi internet, terdapat dampak negatif juga bagi perusahaan, yaitu karyawan dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas perusahaan. Misalnya, mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, perilaku inilah yang disebut dengan *cyberloafing*. *Cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka menggunakan status karyawannya untuk

mengakses internet dan *email* selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002).

Menurut Ozler (2012) terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*. Adapun faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori seperti faktor individual, faktor Persepsi dan *personal trait*. Selain itu, stres kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *cyberloafing*, hal ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kidwell (2010) yang menggambarkan perilaku karyawan yang melakukan *cyberloafing*, dengan cara menutupinya agar terlihat memberikan usaha terhadap pekerjaannya dan memberikan kesan kepada rekan kerja lain. Lebih lanjut, kontrol diri memiliki peran dalam perilaku *cyberloafing*. Ugrin, (Pearson dan Odom 2007) mengatakan bahwa individu yang melakukan *cyberloafing* cenderung memiliki kontrol diri yang rendah. Dengan keuntungan-keuntungan *internet* ini karyawan diharapkan bisa untuk mendukung dalam penyelesaian tugas-tugas yang mereka miliki.

Dengan demikian, para karyawan bisa mengikuti perkembangan teknologi modern yang ada. Tetapi dalam prakteknya ada saja karyawan yang nakal untuk menggunakan *internet* bukan untuk pekerjaannya yang disebut *cyberloafing*. Oleh karena itu, pegawai kebanyakan menggunakan komputer untuk keperluan personal terutama dalam *cyberloafing*. *cyberloafing* boleh dilakukan asal karyawan sudah

menyelesaikan semua tugas yang ia miliki dan tidak mengganggu pekerjaan mereka dan yang lebih penting lagi *cyberloafing* tidak merugikan perusahaan. Alasan mengapa judul ini perlu diteliti adalah karena tidak semua karyawan menggunakan *internet* sesuai dengan tugas yang ia jalankan tetapi mereka sebagian besar menggunakan *internet* untuk melakukan *cyberloafing* sewaktu dia bekerja sehingga hal ini merugikan perusahaan dan tugas yang diberikan perusahaan akan terundur. Dengan *cyberloafing* maka biasanya karyawan akan melupakan pekerjaan mereka dan malas untuk melakukan pekerjaannya.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM SURYA SEMBADA) Kota Surabaya”**

### **Perumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*

pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya?

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Landasan teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Widodo (2018:1) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan, melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan pada suatu perusahaan sehingga memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selanjutnya menurut Simamora dalam Larasati (2018:6) menyampaikan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti 2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Mardiana 2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Dari definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti 2012) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, baik perseorangan atau kelompok.

- a. Peralatan kerja
- b. Cahaya
- c. Suhu udara
- d. Keamanan
- e. Hubungan dengan atasan
- f. Hubungan dengan sesama rekan kerja

### **Stres Kerja**

Menurut Agus (2006), stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek- aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

### **Indikator Stres Kerja**

Hampir Setiap Kondisi Pekerjaan Bisa Menyebabkan Stres, tergantung pada reaksi dan tanggapan masing-masing karyawan. Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Diantaranya kondisi-kondisi kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Konflik Kerja
2. Beban Kerja
3. Waktu Kerja
4. Karakteristik Tugas
5. Dukungan kelompok atau rekan kerja
6. Pengaruh kepemimpinan

### **Beban Kerja**

Danang Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya

Beban kerja juga diartikan sebagai jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal Haryono (2014).

### **Indikator Beban Kerja**

Dengan perhitungan beban kerja dipandang dari aspek mental adalah perhitungan beban kerja yang

mempertimbangkan aspek psikologis karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Sementara itu, perhitungan beban kerja yang dipandang dari aspek penggunaan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja. Indikator beban kerja yaitu:

- a) Terlalu banyak pekerjaan
- b) Waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat
- c) Jenis pekerjaan terlalu sulit

### ***Cyberloafing***

Menurut Lim (2002) *cyberloafing* adalah tindakan karyawan secara sengaja menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di saat jam kerja. Lim mengungkapkan bahwa *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk dari penyimpangan kerja.

Beberapa perilaku menyimpang dalam organisasi antara lain ketidaksopanan, *cyberloafing*, penyerangan di fisik tempat kerja, berkata kasar atau marah dengan kata-kata yang menyinggung perasaan, pencurian di tempat kerja oleh karyawan Robbins (2004).

### ***Indikator Cyberloafing***

Menurut Blanchard dan Henle (2008) perilaku *cyberloafing* disebabkan karena stres terhadap pekerjaan, dan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator,

- yaitu:
- a. Sering menggunakan *wi-fi* kantor diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja.
  - b. Menggunakan *handphone* diluar kepentingan pada jam kerja
  - c. Mengirim *e-mail*
  - d. Menerima *e-mail*
  - e. Mengunduh music
  - f. Mengunjungi web berita
  - g. Mengunjungi web olahraga
  - h. Mengakses sosial media
  - i. Berbelanja *online shopping*
  - j. *Game online*

### **HIPOTESIS**

Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

H1 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Y) PDAM SURYA SEMBADA Kota Surabaya.

H2 : Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Y) PDAM SURYA SEMBADA Kota Surabaya.

H3 : Beban Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Y) PDAM SURYA SEMBADA Kota Surabaya.

H4 : Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Y) PDAM SURYA SEMBADA Kota Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah di teliti (Kasiram: 2008).

Penelitian yang memakai analisis regresi linier berganda ini menggunakan data ordinal, yaitu data yang berasal dari suatu objek atau kategori yang telah disusun secara berjenjang menurut besarnya. Setiap data ordinal memiliki tingkatan tertentu yang dapat diurutkan mulai dari yang terendah sampai tertinggi atau sebaliknya.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di IPAM Ngagel Perusahaan Daerah Air Minum yang berkantor pusat di jalan Mayjend. Prof. Dr. Moestopo No.2, Surabaya. Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 19 April sampai dengan 19 Juni 2021.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dilihat dari penelitian ini tujuannya yaitu termasuk pada penelitian kuantitatif. Karena datanya diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sample (populasi) melalui sebuah kuisisioner. Dengan pembagian kuisisioner Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Perilaku

*Cyberloafing* pada Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Sistem Transmisi Distribusi dan K3 PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Keseluruhan populasi berjumlah 57 Karyawan Dinas dan non-Dinas 80 orang.

Adapun teknik acak yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik tidak proporsional yaitu pengambilan sampel dengan jumlah yang sama tanpa memperhatikan jumlah elemen pada setiap unit populasi. Untuk mendapatkan sampel maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

### **Metode Analisis Data**

Peneliti menggunakan uji regresi linier berganda dengan jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu dengan satu variabel terikat. Uji regresi linier berganda tidak berdiri sendiri, akan tetapi diikuti dengan uji lainnya yang saling mendukung dan berhubungan (uji koefisien determinasi, uji t dan uji f). Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, maka peneliti terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi klasik pada data penelitian

## ANALISIS DATA

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02150041
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.045
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198 <sup>c</sup>

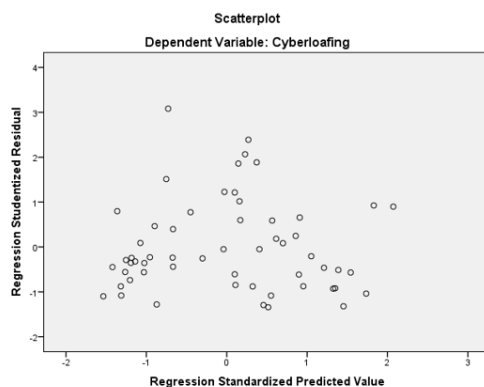
Uji normalitas pada penelitian ini memiliki nilai *Asymp Sig* = 0,198 > 0,05 maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini data terdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,903	1,107
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,775	1,290
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	0,729	1,373

Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### 3. Uji Heterokedatisitas



dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian

ini tidak ditemukan heteroskesdatisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.512	3.764		.933	.355
Lingkungan Kerja	.497	.126	.381	3.934	.000
Stres Kerja	.473	.105	.473	4.517	.000
Beban Kerja	.211	.165	.138	1.275	.208

a. Dependent Variable: *Cyberloafing* (Y)

Model Persamaan Regresi Linear Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 3,512 + 0,497 X_1 + 0,473 X_2 + 0,211 X_3 + e$$

Konstanta variabel Y yakni 3.512. Hal tersebut menunjukkan besarnya variabel kinerja, jika pelatihan dan kompetensi dalam keadaan konstan. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja memiliki arah hubungan positif terhadap perilaku *cyberloafing*.

#### Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.512	3.764		.933	.355
Lingkungan Kerja	.497	.126	.381	3.934	.000
Stres Kerja	.473	.105	.473	4.517	.000
Beban Kerja	.211	.165	.138	1.275	.208

a. Dependent Variable: *Cyberloafing* (Y)

Berdasar hasil tabel output SPSS diatas didapat nilai signifikan variabel lingkungan kerja = 0,000, variabel stres kerja = 0,000, artinya nilai signifikansi kedua variabel < 0,05. maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku *cyberloafing*, sedangkan variabel beban kerja mempunyai nilai signifikan 0,208 artinya secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

## Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.404	3	93.135	21.570	.000 <sup>b</sup>
	Residual	228.842	53	4.318		
	Total	508.246	56			

a. Dependent Variable: *Cyberloafing* (Y)  
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1).

Berdasar hasil tabel output SPSS diatas didapat nilai signifikasi yaitu  $0,000 < 0,005$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga variabel lingkungan kerja, variabel stres kerja dan variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap perilaku *cyberloafing*

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.550	.524	2.078

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: *Cyberloafing* (Y)

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0,550$  yang berarti bahwa sebesar 55% perilaku *cyberloafing* dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan beban kerja (X3). Sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. hal ini berarti semakin kuat lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi juga perilaku *cyberloafing*. Lingkungan kerja yang mendukung dan fasilitas yang terkoneksi dengan internet mempengaruhi karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Karyawan

Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori menurut Sedarmayanti dalam Riyadi, (2012). Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Emi Yusnia, Tri Wahjoedi, dan Emmywati (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. hal ini berarti semakin kuat stres kerja, maka akan semakin tinggi juga perilaku *cyberloafing*.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori menurut Blanchard dan Henle, (2009).

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan Siska Puspawardhani (2019), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.



## **Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* menunjukkan nilai sig sebesar 0,208 yang berarti lebih besar dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. hal ini dikarenakan bahwa dengan banyaknya tugas ,karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sangat sibuk dengan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu dan kualitas yang dtentukan.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori menurut *Henle* dan *Blanchard*, (2008), dalam *Permatasari* (2010)

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan *Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani* (2020), yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Perilaku Cyberloafin**

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05 sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan

kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap perilaku *cyberloafing* pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel *cyberloafing*. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0,550$  yang berarti bahwa sebesar 55% *cyberloafing* dapat dijelaskan oleh variabel dari lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3). Sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

perilaku *cyberloafing* pada karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

3. Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.
4. Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

#### **Saran**

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya  
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda pada objek yang berbeda, misalnya pada jenis instansi yang berbeda atau perusahaan sehingga dapat dilihat perbedaannya.
2. Bagi akademisi  
Semoga penelitian ini bermanfaat untuk referensi dan dapat dijadikan acuan dalam pembuatan karya ilmiah yang bersifat akademisi.
3. Bagi Instansi  
Dengan hasil penelitian yang telah selesai ini diharapkan agar PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dapat memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung para karyawan yang menimbulkan perilaku *cyberloafing*, misalnya dengan membatasi mengakses

internet pada saat jam kerja berlangsung, serta Stres kerja diharapkan untuk memberikan fasilitas yang digemari karyawan seperti memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan dan kewajiban terkait pekerjaan karyawan,

Beban kerja yang tinggi memang tidak akan menyebabkan perilaku *cyberloafing*. Karena pegawai akan merasa sibuk dan bahkan tidak memiliki waktu untuk memikirkan hal – hal lain diluar pekerjaannya. Jangan sampai karena hanya untuk memperoleh keuntungan semata, perusahaan mengabaikan pegawainya. Hal ini sangat penting karena dapat menentukan keberlangsungan hidup instansi atau perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. 2017. *Profil pengguna internet Indonesia 2016*. Jakarta: Pusat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia.
- Alves, M. G. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. S. & Werneck, L. G. Short version of the “job stress scale”
- Abraham, R. (1997). Thinking styles as moderators of role stressor-job satisfaction relationships. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(5), 236-243
- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51-60.
- Baurer, Tayla & Erdogan, 2012. *An Introduction to Organisational Behavior*. Chicago: Purdue University.

- Blanchard, Anita L & Christine A Henle . 2008. Correlates of Different Form of cyberloafing : The role of norm and external locus of control. *Computers in human behaviour* 24 (2008) 1067 – 1084.
- Bolino, Mark C & William H Turnley. 2005. The Personal Costs of citizenship behaviour : The Relationship Between Individual Initiative and Beban kerja, Job Stress, and Work Family Conflict. *Journal of Applied Psychology* .Vol.90, No.4, 740-748.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Fajarwati, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi*. Universitas IAIN Surakarta.
- Firmanto, Ari dan Noratika Ardilasari. 2017. *Hubungan Self Control dan perilaku cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil*. Malang : Jurnal ilmiah psikologi terapan. Vol. 05, No 1.
- Ghozali. 2008. *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*. (Semarang: Badan Penerbit UNDIP). Machmed Tun Ganyang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ( Bogor: In Media). Mulyono 2018. *Berprestasi Melalui JEP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*, (Yogyakarta: CVBudi Utama,
- Hasibuan, Malayu. S.P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 20012. Henle, C. A and Blanchard, A. L. 2008. “The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing”. *Journal of Managerial Issues* 20; 383-400.
- Hendiati, et al. 2015. *Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing*. Jember: Jurnal Pustaka Kesehatan, vol. 3
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383- 400.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. 2002. Prevalence, perceived seriousness, justification, and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Journal of Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of organizational stress*, 68
- Ozler, D. E., & Polat, G. 2012. *Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts*. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 42, 1-15.
- Ramadhan, Hafisz Ibnu & Hurlina. 2017. Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan biro administrasi umum dan keuangan. Semarang: Jurnal empati Vol.6 215-220.
- Pines, A., & Aronson, E. 1983. Combatting burnout. *Children and Youth Services Review*, 5(3), 263-275.
- Pines, Ayala & Ditsa Kafry .1978. Occupational tedium in social service. National Association of Social Workers
- Permatasari, M. (2010). *Pengaruh work stressor pada perilaku cyberloafing karyawan dengan sanksi organisasi sebagai pemoderasi (Studi pada PT. PLN (PERSERO) APJ SURAKARTA)* ,

Universitas Sebelas Maret).

Prijayanti, Isnia.2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout pada Karyawan PT X*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suprihanto. Jhon. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Syukri, Muhammad. 2017. *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku cyberloafing era perkembangan ICT*. Jakarta: Repositori UIN

Wolfe, D. M., & Snoek, J. D. (1962). *A study of tensions and adjustment under role conflict*. *Journal of Social Issues*, 18(3), 102-121.