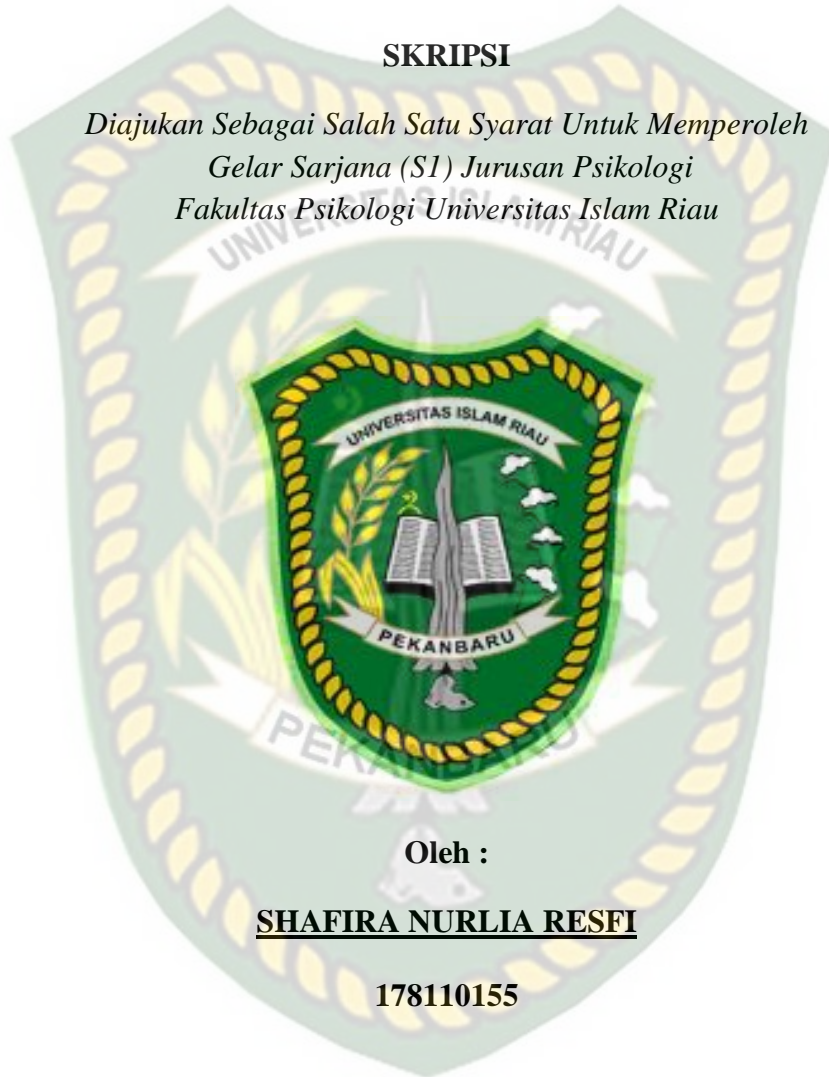


**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PERILAKU
CYBERLOAFING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BKD
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Jurusan Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau*



Oleh :

SHAFIRA NURLIA RESFI

178110155

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN
PERILAKU CYBERLOAFING PADA PEGAWAI NEGERI
SIPII DI BKD PROVINSI RIAU

SHAFIRA NURLIA RESFI
178110155

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal

06 September 2021

DEWAN PENGUJI

Yanwar Arief, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dr. Fikri, S.Psi., M.Si

Dr. Syarifah Farradina, S.Psi., M.A

TANDA TANGAN



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 30 September 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi




Yanwar Arief, M.Psi Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKD Provinsi Riau”** merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Riau. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 31 Agustus 2021



Shafira Nurlia Resfi

178110155

MOTTO

“Andai saja engkau mengetahui rencana-rencana indah Allah dibalik takdir-takdir-Nya, maka engkau tak akan pernah bisa berhenti untuk tersenyum”

(Maulana Jalaluddin Ar Rumi)



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rahmat Allah SWT yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Ku persembahkan karya tulis sederhana ini untuk :

Bpk. Fendri Efendi & Ibu Erma Yanti

dan juga untuk abang-abangku tersayang

terima kasih telah menjadi penyemangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Puji syukur Alhamdulillah penulis hadiahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena dengan limpahan rahmat, taufik, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BKD Provinsi Riau”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) dengan lancar dan sebaik-baiknya.

Sholawat serta salam semoga tetap Allah limpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya yang telah memberi jalan tenang bagi umat seluruh alam.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak lepas dari kesulitan dan hambatan, tetapi berkat bantuan, bimbingan, pengarahan serta dorongan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikannya. Sudah sepantasnya pada kesempatan kali ini penulis dengan penuh kerendahan hati mengucapkan beribu-ribu terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL. selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Sekaligus Pembimbing yang telah mengarahkan, membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., MA Selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Bapak Sigit Nugroho, M.Psi., Psikolog selaku dosen Pembimbing Akademik.
9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Bapak Ahmad, M.Psi, Psikolog, Bapak Sigit Nugroho, M.Psi., Psikolog, Bapak Tukiman Khateni, S.Ag, M.Si, Ibu Syarifah Farradina, MA., Ph.D, Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, Ibu Tengku Nila Fadhila, M.Psi, Psikolog, Ibu Leni Armayati, S.Psi, M.Psi, Ibu Raihanatu Bin Qolbi Ruzain, M.Kes, Ibu Icha Herawati, S.Psi., M.Soc. Sc, dan Ibu Irfanni Rizal, S.Psi, M.si yang telah banyak memberikan ilmu khususnya dibidang Psikologi.
10. Terima Kasih kepada Seluruh Karyawan dan staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Bapak Ridho Lesmana, S.T, Ibu Eka Mailina, S.E, Bapak Wan Rahmad Maulana, S.E, Ibu Masriva, S.Kom

dan Ibu Liza Fahrani, S.Psi, Bapak Bambang Kamajaya Barus, S.P yang telah membantu proses administrasi perkuliahan.

11. Terkhusus yang saya cintai, skripsi ini saya persembahkan untuk Ayah dan Ibu dua orang yang paling berharga dalam hidup saya, Terima Kasih telah berjuang dan menjadi orang tua yang sempurna untuk kami, anak-anakmu. Tidak lupa pula untuk abang-abang tersayang, Anzal Magfira Efendi, S.IP, Rizki Khairi Efendi, S. Kom dan Fernando Tri Efendi, S.E terima kasih telah menjadi abang terbaik yang menjaga, memotivasi dan selalu ada untuk adiknya, Semoga Allah selalu bersama keluarga kita, melindungi kita dan selalu memudahkan urusan dunia dan akhirat.
12. Teruntuk sahabat-sahabatku tersayang mbak Jeje, Onuar, Jijut, Gina, Rika, Dewi, Ega, Uyun, Ayu, Nana, Cipa, Della, Hotma, Kak yaya, Erni, Cemi, Dandi, kibok, atual dan yang lainnya yang tak bisa disebutkan satu per satu terima kasih atas cinta, perhatian, kesabaran dan masih menemani bahkan sampai detik ini. Terkhusus juga untuk abang Leora Gusita, S.Kom terima kasih telah menjadi teman manusia untuk berproses bersama.
13. Ketiga teman kos Yunni, Zura, Ayu terima kasih untuk telah berjuang dari awal sampai kita ada pada titik ini.
14. Keluarga besar PSIKOLOGI angkatan 2017 yang tak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih telah memberikan banyak pengalaman yang tak akan terlupakan.

15. Teman-teman yang pernah satu kepanitiaan/ organisasi IMPPEDES (Ikatan Mahasiswa Pemuda Peduli desa), BEM Fakultas 2019-2021, terima kasih karena bersama kalian aku belajar apa itu *leadership*, tanggung jawab, persaudaraan, dan pengalaman yang luar biasa.

16. Seluruh pihak terkait dari Dinas Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Riau dan BKPP Kabutapen Kuantan Singingi yang telah membantu penulis dalam usahanya menyelesaikan penulisan skripsi ini.

17. Semua pihak yang ikut andil dalam penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih.

18. Terakhir, saya berterima kasih kepada diri sendiri yang tak pernah menyerah atas semua yang terjadi dalam hidup.

Akhir kata, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak karena skripsi ini masih jauh dari sempurna dan semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamua'laikum Warrohmatullahi Wabarokatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 <i>Cyberloafing</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Cyberloafing</i>	8
2.1.2 Aspek-aspek <i>Cyberloafing</i>	9
2.1.3 Faktor- faktor Perilaku <i>Cyberloafing</i>	10
2.2 Stres Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	12
2.2.2 Aspek-aspek Stres Kerja	13
2.2.3 Faktor-faktor Stres Kerja	14
2.3 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	15
2.4 Hipotesis	18

BAB III.....	19
METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Defenisi Operasional.....	19
3.2.1 Cyberloafing	19
3.2.2 Stres Kerja.....	20
3.3 Subjek Penelitian	20
3.4.1 Populasi Penelitian.....	20
3.4.2 Sampel Penelitian.....	21
3.4 Metode Penelitian	21
3.5 Hasil Uji Coba.....	24
3.6 Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	26
3.7.1 Validitas	26
3.7.2 Reabilitas.....	27
3.7 Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV.....	30
PEMBAHASAN.....	30
4.1 Persiapan Penelitian	30
4.1.1 Orientasi Penelitian.....	30
4.1.2 Proses Perizinan.....	32
4.1.3 Pelaksanaan Uji Coba	32
4.1.4 Pelaksanaan Penelitian.....	33
4.2 Data Penelitian.....	34
4.2.1 Data Demografi.....	34
4.2.2 Deskripsi Data Penelitian.....	35
4.3 Hasil Analisis Data	37
4.3.1. Uji Normalitas.....	37
4.3.2 Uji Linieritas	38
4.3.3 Uji Hipotesis	39
4.4 Pembahasan.....	40
BAB V.....	44

KESIMPULAN	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran	44
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN.....	49



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Cyberloafing</i> Sebelum <i>Try Out</i>	22
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja Sebelum <i>Try Out</i>	24
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Cyberloafing</i> Setelah <i>Try Out</i>	25
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja Setelah <i>Try Out</i>	26
Tabel 4.1 Data Demografi.....	34
Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	35
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi.....	35
Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Stres Kerja.....	36
Tabel 4.5 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek <i>Cyberloafing</i>	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	38
Tabel 4.7 Hasil Linieritas.....	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis.....	39
Tabel 4.9 Interpretasi Koefisien Kolerasi.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Uji Reliabilitas & Deskriminasi Aitem.....	49
LAMPIRAN II	Skala Try Out.....	65
LAMPIRAN III	Skala Penelitian.....	75
LAMPIRAN IV	Tabulasi Data Try Out.....	83
LAMPIRAN V	Tabulasi Data Penelitian.....	90
LAMPIRAN VI	Hasil Analisi Data.....	100
LAMPIRAN VII	Surat Keterangan.....	101

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PERILAKU
CYBERLOAFING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BKD
PROVINSI RIAU**

**SHAFIRA NURLIA RESFI
178110155**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

ABSTRAK

Terjadinya stres kerja dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya, jika tuntutan yang ada lebih besar daripada sumber daya maka dapat menyebabkan pegawai mengalami stres, *cyberloafing* adalah pemakaian internet kantor dan *e-mail* kantor untuk keperluan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKD Provinsi Riau. Jumlah sampel penelitian 112 subjek. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *sampel jenuh*. Pengumpulan data menggunakan skala likert. Hasil metode analisis didapatkan bahwa data berdistribusi normal dan memiliki pola yang linier, sehingga peneliti menggunakan *Pearson Correlation*. Hasil analisis statistik menunjukkan kolerasi sebesar 0,711 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,005$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan arah yang positif antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada PNS di Kantor BKD Provinsi Riau.

Kata kunci : Stres Kerja, Perilaku *Cyberloafing*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND
CYBERLOAFING BEHAVIOR ON CIVIL SERVANTS OF REGIONAL
PERSONNEL AGENCY OF RIAU**

**Shafira Nurlia Resfi
178110155**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

ABSTRACT

The occurrence of work stress is associated with demands and resources, if the demands are greater than resources, it can cause employees to experience stress, cyberloafing is the use of office internet and office e-mail for personal purposes that have nothing to do with their work. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and cyberloafing behavior in civil servants of regional personnel agency in Riau Province. The number of research samples was 112 subjects. The sampling technique is using saturated samples. Data collection uses a Likert scale. The results of the analysis method found that data is normally distributed and has a linear pattern, so researchers use Pearson Correlation. The results of statistical analysis showed a correlation of 0.711 with a significance value of 0,000 ($p < 0.005$). This shows a significant relationship with a positive direction between work stress and cyberloafing behavior in civil servants of regional personnel agency in Riau Province.

Key words : Works stress, Cyberloafing behavior.

العلاقة بين ضغوط العمل والسلوك الحشو السيبراني لموظفي الحكومة المدنية
في مكتب بي.كا.دي محافظة رياو

صفيرا نورليا ريسفي

١٧٨١١٠١٥٥

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

حدوث ضغوط العمل المرتبطة بالمطالب والموارد، إذا كان الطلب أكبر من الموارد التي يمكنه ذلك تسبب للموظفين في تجربة الإجهاد، فإن الحشو السيبراني هو استخدام الإنترنت في المكتب والبريد الإلكتروني للعمل لأغراض شخصية لا علاقة لها بالعمل. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد العلاقة بين ضغوط العمل والسلوك الحشو السيبراني لموظفي الحكومة المدنية في مكتب بي.كا.دي محافظة رياو. عدد عينات البحث 112 موضوع. تستخدم تقنية أخذ العينات عينة مشبعة. جمع البيانات باستخدام مقياس ليكرت. أظهرت نتائج طريقة التحليل أن البيانات كانت موزعة بشكل طبيعي ولها نمط خطي، لذلك استخدمت الباحثة ارتباط بيرسون. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباطية مقدارها ٧١١,٠٠ مع قيمة معنوية قدرها ٠,٠٠٠,٠٠ (ب > ٠,٠٥). يوضح هذا وجود علاقة معنوية مع اتجاه إيجابي بين ضغوط العمل والسلوك الحشو السيبراني لموظفي الحكومة المدنية في مكتب بي.كا.دي محافظة رياو.

الكلمات الرئيسية: ضغوط العمل، السلوك الحشو السيبراني

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat jaman sekarang ini , internet telah tak asing lagi bahkan telah menjadi suatu kebutuhan untuk orang banyak. Dengan adanya internet ini masyarakat bisa menemukan informasi tentang hal yang di butuhkan dengan cepat dan mudah. Dimana pengguna internet didominasi oleh pegawai atau karyawan. Adanya dampak-dampak positif yang ditimbulkan oleh penggunaan internet bisa membantu pegawai supaya karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam meningkatkan kinerja, berkomunikasi dan menumbuhkan kreatifitas dan inspirasi, memperoleh informasi dan melakukan perekrutan.

Dengan adanya dampak-dampak positif terhadap penggunaan internet untuk pegawai, disisi lain internet juga dapat memberikan dampak-dampak negatif seperti ada saja pegawai yang menyalahgunakan fasilitas yang sudah disediakan dan di berikan oleh perusahaan salah satunya penggunaan internet kantor yang di pergunakan untuk kepentingan individu itu sendiri pada saat jam kerja yang disebut juga dengan perilaku *cyberloafing*, hal tersebut termasuk dalam berbelanja *online*, gurauan *e-mail*, bermain sosial media, download musik ataupun film sehingga membuat produktivitas kerja menurun dan dapat mengganggu kognitif para pekerja yang seharusnya di pergunakan saat bekerja. Kebutuhan yang besar pada internet bisa di rasakan sebagai kebutuhan yang wajib difasilitasi

dimana dapat memudahkan pegawai atau pengguna dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berbasis internet.

Fenomena-fenomena yang terjadi di Indonesia, salah satunya yaitu dengan meningkatnya penggunaan sosial media terkhusus *facebook* pada kriteria PNS (Pegawai Negeri Sipil) membuat beberapa karyawan PNS diberbagai instansi di Indonesia mempunyai kecenderungan untuk lebih menggunakan aplikasi *facebook* daripada tugas kerja. *We Are Sosial* yaitu sebagai suatu lembaga riset mempublikasikan hasil surveinya pada tahun 2017 yaitu penggunaan internet pada bagian Asia Tenggara menjangkau 339,2 juta pemakai aktif internet, dari jumlah tersebut terlihat bahwa Indonesia berada pada urutan ketujuh tepatnya yaitu setelah Vietnam dan Philipina dengan persentase 51% (Kemp, 2017). Survei lainnya juga di lakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII, 2018) di Indonesia ialah 171,17 juta jiwa dari jumlah populasi warga Indonesia yaitu 264,16 juta orang menggunakan internet. Kontribusi penggunaan internet per wilayah dari seluruh pengguna internet yaitu pada wilayah Sumatra 21,6%, Jawa 55,7%, Bali dan Nusa Tenggara 5,2%, Kalimantan 6,6% dan Sulawesi, Maluku dan Papua 10,9%. Penetrasi pengguna internet berdasarkan pekerjaan dengan 3 tertinggi yaitu wirausaha besar 100%, Guru 100%, pedagang *onlineshop* 100% sedangkan yang berada di urutan 7 ASN 89,9% dan ASN honorer 76,9% berada di urutan 12. Hasil survei yang di lakukan oleh APJII 2018 juga ialah alasan masyarakat Indonesia menggunakan internet yaitu dapat berkomunikasi, bermain sosial media dan juga sarana hiburan. Pengguna sosial media paling banyak yaitu aplikasi *facebook* dengan persentase (50,7%),

instagram (17,8%) dan *youtube* (15,1%). Sedangkan sarana hiburan yang seringkali dikunjungi yaitu menonton film/video (45,3%), bermain *game* (17,1%) dan mendengarkan musik (13,3%).

Cyberloafing dianggap salah satu bentuk penyimpangan internet di tempat kerja. Dengan terbaginya konsentrasi pegawai saat bekerja dengan melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktifitas pegawai. Hasil sebuah penelitian menunjukkan bahwa akibat adanya godaan dari internet yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas yang menurun drastis. Pegawai mengolah informasi dan mengalihkan perhatian aktivitas di tempat kerja dengan mengakses berbagai situs diinternet yang akan mengurangi sumber daya kognitif seorang pegawai (Greenfield, dalam Ardilasari & Firmanto, 2017).

Survey di Amerika memperlihatkan bahwa 40% pegawai mengakses internet setiap hari, 88% diantaranya mengakses internet dengan kepentingan pekerjaannya, 66% pegawai tiap kali mengakses internet dengan waktu sepuluh menit dan rata-rata satu jam tiap harinya Blanchard & Henle (2008). Hasil penelitian yang pernah dilakukan di sebuah Universitas di Indonesia juga menunjukkan bahwa pegawai bagian administrasi melakukan perilaku *cyberloafing* dengan rata-rata pegawai melakukannya selama satu jam Herdiati dkk (2015) Fenomena perilaku *Cyberloafing* terjadi juga di kantor BKD Provinsi Riau. Berdasarkan hasil pengamatan dapat diketahui bahwa yang sering dilakukan oleh pegawai yang bekerja di kantor BKD Provinsi Riau adalah *minor cyberloafing* bermain sosial media seperti membuka aplikasi *whatsapp*, *instagram*, *facebook*. Berdasarkan penelitian skripsi Oktapiyansyah (2018)

memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif antara Stress Kerja dan Perilaku *Cyberloafing*. Demikian pula hasil penelitian Adhana & Herwanto (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* yang artinya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing*.

Di Indonesia, pengguna *facebook* semakin meningkat salah satu penggunaannya ialah PNS yang membuat beberapa PNS lebih mementingkan *facebook* daripada tugas kerja yang harus diselesaikan. Studi di Indonesia memperlihatkan beberapa pegawai menggunakan waktunya sampai dengan kurang lebih sejam perhari untuk mengakses internet yang tak berhubungan dengan pekerjaan pegawai tersebut. Aktivitas-aktivitas yang sering dilakukan yaitu contohnya seperti *browsing* internet, sosial media *facebook* atau kaskus. Dalam masalah ini bisa diketahui bahwa pada jangka waktu sebulan karyawan korupsi waktu bekerjanya hingga 20 jam lebih (1 jam X 20 hari kerja), atau dengan kata lain 2,5 hari kerja Antariksa (2012).

Dalam berita yang diakses dari BBC Indonesia (2010) menyebutkan bahwa pemerintah Bantul Yogyakarta mencegah PNS untuk membuka *facebook* pada saat masih bekerja dan akses bebas pemakaian internet akan dibuka pada jam setelah pulang kantor yaitu pada waktu jam dua siang, hal ini dikarenakan kecenderungan para pegawai yang menggunakan internet kantor dan peralatan kantor seperti komputer untuk membuka aplikasi seperti *facebook* dan tak dipergunakan pada yang seharusnya. Kasus yang sama juga mendapatkan sorotan dari pemerintah pusat sendiri yaitu seperti yang dikabarkan oleh.

Pegawai yang melakukan perilaku *cyberloafing* bisa disebabkan karena mengalami Stress Kerja. *Cyberloafing* adalah salah satu cara untuk menanggulangi stres dalam bekerja, Stres kerja dapat terjadi karena ketidakjelasan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan (*role ambiguity*). *Cyberloafing* dapat terjadi dikarenakan pegawai mengalami konflik kerja baik dengan rekan kerjanya ataupun dengan *workgroup* tempat pegawai bekerja (*role conflict*), dapat terjadi karena tidak adanya konsistensi harapan-harapan berbagai pihak, sehingga pegawai merasa bersalah untuk melakukan sesuatu. Selain itu stres kerja dapat dikarenakan pegawai merasa jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuannya (*role overload*) Herdiati dkk (2015). Stres Kerja memang tak bisa dihindari, tetapi stres kerja bisa dikurangi dan dikelola sehingga tak mengganggu pekerjaan. Stres Kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadikan pendorong untuk meningkatkan intensitas kerja seorang pegawai, sedangkan apabila tak bisa dikelola dengan baik maka stres kerja akan berdampak negatif pada permasalahan kerja baik individu dan organisasi Tawal (2017)

General Strain Theory digunakan untuk mendeteksi hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Hasil yang didapatkan adalah terdapat emosi tinggi dari stres kerja yang mengakibatkan pegawai menggunakan internet ditempat kerja untuk kepentingan pribadinya yang bertujuan untuk mengurangi stres yang tinggi Koay et al (2017). Penerapan *General Strain Theory* pada aktivitas pengguna internet yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan adalah bentuk tindakan untuk meringankan emosi negative yang terjadi. Hal ini disebabkan adanya rangsangan negative pada pegawai, sehingga perilaku

cyberloafing adalah srategi untuk meringankan ketegangan yang terjadi Koay et al (2017).

1.2 Rumusan Masalah

Tentang hal rumusan masalah yang hendak dikaji pada penelitian ini ialah bagaimana hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai :

1. Adakah hubungan yang signifikan antara Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKD Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, bertujuan untuk menguji “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKD Provinsi Riau”.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, di antaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang mengkaji hubungan antara stres kerja dengan *cyberloafing*. Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BKD Provinsi Riau.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi tempat kerja dan karyawan tentang Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing. Dapat menjadi acuan bagi dunia kerja dan karyawannya agar dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk Negara.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Cyberloafing*

2.1.1 Pengertian *Cyberloafing*

Istilah *cyberloafing* digunakan untuk menggambarkan tindakan pegawai yang mengakses internet dengan tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaannya Lim (2002). Perilaku *cyberloafing* menyebabkan penurunan produktifitas dan penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien, yang dapat menghasilkan organisasi yang tidak kompetitif Chen, Chen & Yang (2008). *Cyberloafing* dapat didefinisikan sebagai seorang pegawai yang menggunakan bermacam-macam komputer seperti tablet dan ponsel di tempat kerja dan tak terkait dengan pekerjaannya Askew (2012). Menurut Lim (2002) *cyberloafing* ialah perilaku yang terjadi pada tempat kerja yang melanggar norma-norma organisasi yang ada dengan melalui dunia maya seperti menggunakan akses internet dan *e-mail* hanya untuk kepentingan pribadi dengan waktu yang panjang. Perilaku *cyberloafing* secara tak sengaja dapat menghabiskan waktu yang banyak hanya untuk mengunjungi situs web yang dapat berpindah ke situs web lainnya hanya dengan menekan tombol klik. Demikian juga menurut Doorn (2011) *cyberloafing* merupakan pekerja sukarela yang

dapat terkait dengan penyalahgunaan *e-mail* dan internet yang disediakan oleh perusahaan saat bekerja.

Demikian juga menurut Blanchard & Henle (2008) *Cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku menyimpang yang bertentangan dengan norma kelompok kerja yang menghabiskan lebih banyak waktu atau sebagian waktunya untuk berjudi online atau bermain game pada waktu jam bekerja. Menurut Lim (2002) *Cyberloafing* mempunyai beberapa aspek. Pertama, *Browsing* dimana aktivitas *browsing* ini pegawai memakai internet pada saat jam bekerja untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Aktivitas *browsing* ini contohnya seperti mengakses *website*, dunia hiburan, sosial media, berita yang terjadi, mendownload informasi-informasi yang tak berkaitan dengan pekerjaan, *onlineshop* dan juga membuka *website* yang berbau pornografi. Sedangkan yang kedua, Aktivitas *e-mailing* yaitu seperti pegawai yang menerima dan mengirim *e-mail* pribadi saat jam bekerja.

2.1.2 Aspek-aspek *Cyberloafing*

Menurut Blanchard & Henle (2008) membagi *cyberloafing* dalam beberapa aspek, yaitu:

a. *Minor Cyberloafing*

Penggunaan *e-mail* dan internet kantor di tempat kerja yang masih bisa ditoleransi atau dimaafkan walaupun perilaku yang

tak sesuai dengan peraturan yang ada pada tempat kerja seperti menerima dan mengirim *e-mail* individu di tempat kerja, menjelajahi situs informasi atau berita, mengunjungi situs olahraga, mengunjungi situs saham, mengunjungi jejaring sosial dan situs berbelanja *online*.

b. *Serious Cyberloafing*

Perilaku yang sudah di lakukan dengan berulang-ulang kali bersifat kasar, berpotensi illegal dan berorientasi sebagai situs dewasa seperti judi *online*, komunitas virtual, mengelola situs milik pribadi, mengunjungi ruang obrolan.

2.1.3 Faktor- faktor Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan pendapat Ozler & Polat (2012) bahwa di perolehnya tiga faktor-faktor munculnya Perilaku *Cyberloafing*, yaitu :

1. Faktor Individual

Pada individu terdapat bermacam-macam atribut seperti persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *Shyness*, *loneliness*, *isolation*, *self control*, *locus of control*, harga diri, kebiasaan, kecanduan pada internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal. Individu yang mengalami kesepian, kecanduan internet dan lainnya akan

mencari suatu aktivitas untuk mengalihkan apa yang mereka rasakan.

2. Faktor Organisasi

Melakukan pembatasan pada pemanfaatan internet, tujuan yang diharapkan, support manajerial, pandangan rekan kerja berkaitan dengan aturan *Cyberloafing*, sikap kerja karyawan dan kriteria pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Organisasi dapat melakukan pengawasan dan pembatasan pada internet kantor yang digunakan pegawai dalam bekerja.

3. Faktor Situasional

Internet yang menyebabkan perilaku menyimpang tersebut terjadi sewaktu pegawai mempunyai fasilitas internet yang terjadi di tempat pegawai bekerja sehingga hal tersebut dipengaruhi oleh faktor situasional yang menjadi pihak ketiga Perilaku *Cyberloafing*. Penyebab dari faktor situasional ialah dekatnya jarak seperti jarak ruangan karyawan dengan atasannya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Apabila jarak ruangan karyawan semakin jauh maka semakin berpeluang seorang pegawai dalam melakukan *cyberloafing*

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Istilah Stres mengacu pada tekanan yang berasal dari lingkungan atau dari luar individu. Stres adalah respon-respon seseorang terhadap stimulus yang diberikan. Stres merupakan tanggapan tubuh secara spesifik pada penyebab stres yang mempengaruhi kepada seseorang Hans Selye (Lumban Gaol, 2016). Stres kerja sering terjadi pada suatu organisasi/perusahaan, yang dilakukan hampir semua pegawai maupun pegawai non-pimpinan. Kondisi kerja dengan lingkungan yang kurang baik dapat menimbulkan stres kerja bagi pegawainya Tewel dkk (2017). Menurut Robbins & Judge (2008) stres ialah kondisi individu yang berubah-ubah dituntut sesuai situasi, keterbatasan ataupun tuntutan yang sesuai dengan yang diharapkan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tak menentu. Terjadinya stres dihubungkan dengan tuntutan dan sumber daya, jika tuntutan yang ada lebih besar daripada sumber daya akan menyebabkan karyawan mengalami stres. Demikian juga menurut Zaenal dkk (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018) berpendapat bahwa stres ibaratkan sebuah payung yang merangkul tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, perasaan gemuruh, *anxiety*, kerumunan dan hilang daya. Stres kerja ialah kondisi yang menciptakan ketidakadanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Gibson (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018) stress merupakan tanggapan penyesuaian antara perbedaan seseorang dan juga proses-proses psikologis seseorang yang diakibatkan oleh setiap tindakan dari lingkungannya, peristiwa yang meminta permintaan psikologis dan fisik yang berlebihan kepada seseorang. Demikian juga menurut Kreitner & Kinicki (2005) berpendapat stres kerja yaitu sebagai suatu respon yang bagus seperti tingkah laku, fisik dan psikologis atas pembangkit stres seperti adanya beban berlebihan kepada individu, kondisi lingkungan sekitar baik itu didalam organisasi maupun diluar organisasi tersebut. Menurut Ivancevich dan Matteson (Luthans, 2011) stres kerja ialah interaksi antar individu dengan lingkungannya oleh respons adaptif yang dimediasi akibat perbedaan seseorang dan proses-proses psikologis seseorang yang merupakan akibat dari aksi, peristiwa eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang melewati batas pada suatu pekerjaan.

2.2.2 Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008) berpendapat bahwa stres di bagi menjadi tiga macam, yaitu :

a. Stres Fisiologis

Stres fisiologis ini mencakup tentang pergantian metabolisme, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, sakit kepala dan juga serangan jantung. Sehingga

jika dibiarkan dapat menyebabkan pegawai tidak fokus pada pekerjaannya.

b. Stres Psikologis

Stres psikologis ini mencakup tentang rasa ketegangan, rasa kecemasan, mudah marah, rasa kebosanan, suka menunda pekerjaannya juga merasa gelisah. Sehingga pegawai akan melakukan aktivitas yang membuat rileks untuk menghindari perilaku tersebut.

c. Stres Perilaku

Stres perilaku mencakup pertukaran produktivitas, absensi pegawai dan jumlah akibat keluar masuk pegawai yang tinggi, ketidak teraturan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan minuman beralkohol, berkata-kata dengan laju, serta susah tidur.

2.2.3 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008) Stres Kerja mempunyai tiga faktor, yaitu :

a. Faktor Lingkungan

Salah satu faktor penyebab dari stres kerja contohnya seperti ketidakpastian tentang ekonomi, politik dan teknologi yang menjadi faktor dari terjadinya stres kerja bagi pegawai. Seperti halnya keterpurukan ekonomi menyebabkan dapat memberikan dampak tentang keuntungan dan kerugian suatu perusahaan.

Faktor lingkungan tersebut dapat menyebabkan dampak psikologis bagi pegawai.

b. Faktor Organisasi

Stres yang terjadi pada faktor organisasi dimaksudkan sebagai akibat dari beban pekerjaan, peran, antar pribadi, dan struktur organisasi, kepemimpinan dan tahap hidup organisasi itu sendiri, apabila semua penyebab tersebut timbul dengan waktu yang bersamaan maka akan menimbulkan stres dalam jangka waktu yang lama apabila hanya dibiarkan saja.

c. Faktor Individu

Macam-macam perilaku pegawai dilihat sebagai perbedaan dari tanggung jawab interaksi pegawai dengan lingkungan sekitarnya.

2.3 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing*

Mengacu dari kajian teoritis di atas, keterkaitan antara kedua variable penelitian di atas bisa di lihat bahwa adanya Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing*. Terjadinya stres dikaitkan dengan tuntutan pekerjaan dan sumber daya, jika beban yang ada lebih besar daripada sumber daya akan menyebabkan pegawai mengalami stres. menurut Zaenal dkk (Asih gusti, 2008) berpendapat bahwa stres ibaratkan dengan sebuah payung yang mencangkup tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, perasaan gemuruh, *anxiety*, kerumunan dan hilang daya sehingga stres kerja didefenisikan sebagai

kondisi yang menciptakan ketidakadanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai.

Stres di tempat kerja memiliki beberapa komponen aspek seperti menurut Robbins & Judge (2008) berpendapat bahwa stres memiliki 3 macam aspek. Pertama, stres fisiologi mencakup tentang perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, sakit kepala termasuk serangan jantung. Kedua, stres psikologis mencakup tentang rasa tegang, cemas, cepat marah, bosan, suka menunda pekerjaannya serta merasa gelisah. Terakhir, stres perilaku mencakup produktivitas, absensi pegawai dan jumlah pegawai yang keluar masuk tinggi, pola makan tak teratur, meningkatnya konsumsi rokok dan minuman beralkohol, berbicara dengan cepat, serta mengalami sulit tidur.

Aspek kedua dari stres kerja dapat menyebabkan terjadinya perilaku *cyberloafing* yaitu stres psikologis mencakup tentang ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sering menunda pekerjaannya serta merasa gelisah. Pada psikologi penundaan sering disebut dengan istilah prokrastinasi dimana seseorang melihat dan merasa bahwa tugasnya sebagai hal yang tak terlalu berat, merasa bosan dengan tugas-tugasnya dan tak menyenangkan. Seseorang yang melakukan penundaan terhadap tugas-tugasnya karena takut bahwa kegagalan akan menimbulkan penilaian negatif terhadap kemampuannya dan penilaian negatif tersebut ialah bentuk dari ketidakpuasan kerja Ellis & Knaus (Oktapiansyah, 2018).

Berdasarkan paparan di atas diasumsikan bahwa seseorang akan melakukan aktivitas yang menurut mereka menyenangkan dan mempresepsikan bahwa tugas yang ada berat, membosankan. Alasan salah satu hal yang menyenangkan dalam menunda pekerjaan yaitu perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* ini seperti menggunakan internet kantor saat jam bekerja dengan membuka sosial media dan berbagai situs lainnya.

Sedangkan *cyberloafing* menurut Lim (2002) didefenisikan sebagai perilaku yang menyimpang karena pegawai menggunakan status sebagai pegawainya untuk menjelajahi internet dan *e-mail* pada saat berada dalam jam kerja dengan bertujuan yang tak jelas dan tak ada hubungannya dengan pekerjaan atau perusahaan. Dengan adanya internet ini masyarakat bisa menemukan informasi tentang hal yang di butuhkan dengan cepat dan mudah. Dimana pengguna internet didominasi oleh pegawai atau karyawan. Tetapi, disisi lain internet juga dapat memberikan dampak-dampak negatif seperti ada saja pegawai yang menyalahgunakan fasilitas yang sudah disediakan dan di berikan oleh perusahaan salah satunya penggunaan internet kantor yang di pergunakan untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja. Pegawai yang melakukan perilaku *cyberloafing* bisa di sebabkan karena mengalami stress kerja karena para pegawai yang mengalami stres kerja akan merasakan tertekan dan tak nyaman sehingga timbullah perilaku *cyberloafing*.

Menurut Blanchard & Henle (2008) didalam penelitiannya tentang keterkaitan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* memperlihatkan bahwa komponen daripada stres kerja seperti *role ambiguity*, *role conflict* dan *role*

overload ialah penyebab dari signifikan perilaku *cyberloafing*. Hal ini berarti bahwa tingkat stres yang tinggi pada tempat kerja dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing* pada pegawai.

Berdasarkan penjabaran yang sudah di jelaskan di atas, maka terlihat adanya keterkaitan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing*. Dimana terlihat bahwa seseorang atau pegawai yang sedang merasakan stres kerja akan memikirkan bagaimana untuk mengatasi stres kerja yang sedang dialaminya, salah satunya yaitu dengan Perilaku *Cyberloafing*. Semakin tinggi Stres Kerja yang dialami maka semakin tinggi pula terjadinya Perilaku *Cyberloafing* pada pegawai tersebut.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penjabaran di atas terhadap hubungan stres kerja dengan Perilaku *Cyberloafing*, maka bisa di simpulkan hipotesis dari penelitian ini ialah adanya hubungan positif antara Stres Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Stres Kerja seorang pegawai maka semakin tinggi Perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional antara dua variabel menggunakan statistik sehingga nantinya bisa diketahui ada atau tidaknya hubungan antar dua variabel tersebut. Penelitian kuantitatif ini berupa angka-angka dan menggunakan aplikasi statistik. Dengan dua variabel, yaitu :

Variable terikat (Y) : Perilaku *cyberloafing*

Variable bebas (X) : Stres kerja

3.2 Defenisi Operasional

3.2.1 Cyberloafing

Cyberloafing ialah pemakaian internet kantor dan *e-mail* kantor untuk kepentingan individu yang tak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Penggunaan internet kantor dan *e-mail* kantor ini ialah membuka sosial media seperti *facebook*, *instagram*, *whatsapp*, membuka situs berbelanja *online*, membuka berbagai situs lainnya. *Cyberloafing* terjadi karena tindakan seorang pegawai yang sengaja menghabiskan waktu jam kerjanya untuk menggunakan akses internet kantor tetapi tak berkaitan dengan pekerjaannya.

3.2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tekanan yang timbul akibat pikiran yang mampu mengancam kecakapan seseorang atau pegawai dalam menghadapi lingkungan dalam pekerjaan. Stres kerja terjadi karena merasa tertekan dengan tugas dari pekerjaannya yang tak bisa atau belum bisa diraih oleh kemampuan seseorang tersebut sehingga menimbulkan emosi yang tak stabil, perasaan tak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, tak bisa rileks.

3.3 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan daerah generasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan spesifikasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk bisa dipelajari dan nantinya bisa diambil kesimpulan. Populasi bukan hanya jumlah dari objek/subjek yang ada tetapi juga semua karakteristik yang dimiliki subjek/objek yang diteliti tersebut Sugiyono (2018). Pada penelitian ini bisa di ketahui bahwa semua Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor BKD Provinsi Riau berjumlah 112 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Azwar (2010) sampel merupakan beberapa bagian dari populasi, karena sampel merupakan bagian dari populasi maka dari itu sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki populasinya.

Menurut Sugiyono (2014) pengambilan sampel penelitian dengan *Sampel jenuh* sekedar bisa dilakukan jika populasi penelitian tak terlalu besar. Cara menentukan jumlah dari subjek pada penelitian di jelaskan bahwa jika populasi ≤ 100 orang maka populasi tersebut dijadikan sampel penelitian.

3.4 Metode Penelitian

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala alat ukur, menurut Azwar (2012) menyebutkan bahwa stimulus suatu skala yaitu berbentuk pertanyaan atau pernyataan tetapi tak mengarah kepada atribut yang akan di ukur, tetapi menungkapkan indikator perilaku dari atribut tersebut yang bisa di pahami oleh subjek tetapi tak mengarah pada tanggapan yang dikehendaki oleh pertanyaan yang akan disampaikan sehingga tanggapan yang di berikan oleh subjek itu tergantung pada interpretasi subjek pada pertanyaan atau pernyataan tersebut, jawaban lebih bersifat proyektif yaitu berupa proyeksi dari perasaan atau kepribadian dari subjek.

Variabel yang akan di ukur pada penelitian ini ialah skala *cyberloafing* dan skala stres kerja pada tempat kerja.

a. Skala *Cyberloafing*

Skala *Cyberloafing* pada penelitian ini di ukur dengan skala yang dikembangkan oleh teori dari Blanchard & Henle (2008) yang dimodifikasi dari Adhana (2020) dengan dua aspek yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*.

Pada skala ini sebjek dimintai untuk menentukan salah satu dari 4 jawaban ang tersedia dari Hampir tak Pernah (TP), jarang (J), Kadang-kadang (KK), Sering (S) skala ini disusun berdasarkan format skala *likert*. Skala *Cyberloafing* mempunyai 18 pernyataan. Berikut ini tabel *blueprint* :

Table 3.1 *Blueprint Skala Cyberloafing* sebelum *Try Out*

Jenis	indikator	no. item		jumlah
		F	UF	
Minor <i>Cyberloafing</i>	Menerima dan mengirim <i>email</i> pribadi	1,3,4	2	4
	Mengunjungi situs berita Umum (bola, gossip,dll)	5,7,8	6	4
	Memperbarui situs jejaring (facebook, instagram,dll)	9,11,12,13	10,14	6
	Melakukan aktivitas Belanja online	15,16,18	17	4
	Total			18

Jumlah seluruh total yang di dapatkan dalam skala ini memperlihatkan bahwa tingkatan Perilaku *Cyberloafing* responden pada pekerjaan responden tersebut. Semakin tinggi skor total yang di dapatkan akan memperlihatkan bahwa semakin tinggi pula tingkat Perilaku *Cyberloafing* yang di lakukan responden. Juga sebaliknya, semakin rendah skor yang di dapatkan maka

menunjukkan semakin rendah pula Perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan oleh responden tersebut.

b. Skala Stres kerja

Skala stres kerja pada penelitian ini di ukur dengan skala yang dimodifikasi dari Umamit (2016) dari 3 aspek, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Pada skala alat ukur ini responden dimintai untuk menentukan salah satu dari 4 pilihan yang terdapat pada alat ukur yang tersedia dari Sangat tak setuju (STS), tak Setuju(TS), Setuju(S), Sangat Setuju(SS). Skala ini disusun menggunakan metode skala likert. Pada skala stres kerja mempunyai 40 pernyataan. Berikut ini tabel *blueprint*:

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala Stres Kerja sebelum Try Out

No.	Indikator	No. Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gejala Fisiologis:			
	Meningkatkan laju detak jantung	1,21	11,13	4
2.	Menimbulkan sakit kepala	2,22	12,32	4
	Gejala Psikologis :			
3.	Ketegangan	3,23	13,33	4
	Kecemasan	4,24	14,34	4
	Mudah marah	5,25	15,35	4
	Kebosanan	6,26	16,36	4
	Suka menunda-nuda	7,27	17,37	4
3.	Gejala Perilaku			
	Perubahan produktivitas	8,28	18,38	4
	Gelisah	9,29	19,39	4
	Gangguan tidur	10,30	20,40	4
Total				40

Jumlah seluruh total yang terdapat pada skala ini memperlihatkan bahwa tingkat stres kerja di tempat kerja. Semakin tinggi total yang di dapatkan maka menunjukkan semakin tinggi pula tingkat stres kerja pada tempat kerja. Juga sebaliknya, semakin rendah skor skor total yang di dapatkan maka rendah pula stres kerja responden tersebut.

3.5 Hasil Uji Coba

Data-data yang sudah di dapatkan sewaktu pelaksanaan *try out* pada Pegawai Negeri Sipil, selanjutnya peneliti analisis secara statistic dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 *for windows* untuk bisa

mengetahui nilai validitas dan reliabilitas dari masing-masing skala alat ukur. Hasil yang di dapatkan ialah sebagai berikut :

1. Skala *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil uji coba skala *cyberloafing* maka di dapatkan bahwa nilai reliabilitas 0,836 sebelum di lakukannya seleksi butir maka nilai reliabilitas meningkat menjadi 0,876. Setelah di lakukan *try out* maka di dapatkan aitem yang gugur sebanyak 3 aitem yaitu : 2, 9, 17. Hasil seleksi setelah *try out* seperti yang terlampir pada tabel 3.3 *blue print* skala *cyberloafing* di bawah ini :

Tabel 3.3 *Blue print* skala *cyberloafing* setelah *try out*

Jenis	indikator	no. item		jumlah
		F	UF	
Minor <i>Cyberloafing</i>	Menerima dan mengirim <i>email</i> pribadi	1,3,4		3
	Mengunjungi situs berita Umum (bola, gossip,dll)	5,7,8	6	4
	Memperbarui situs jejaring (facebook, instagram,dll)	11,12,13	10,14	5
	Melakukan aktivitas Belanja online	15,16,18		3
Total				15

Jumlah butir skala *cyberloafing* yang di penggunaan untuk pengumpulan data pada penelitian ialah sebanyak 15 butir.

2. Skala Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji coba pada skala stres kerja maka di dapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,858. Setelah di lakukan *try out* di lakukan maka di dapatkan aitem yang gugur sebanyak 20

aitem yaitu : 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40. Hasil seleksi setelah *try out* seperti yang terlampir pada tabel 3.4 *blue print* skala *cyberloafing* di bawah ini :

Tabel 3.4 Blueprint Stres Kerja Sesudah Try Out

No.	Indikator	No. Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gejala Fisiologis:			
	Meningkatkan laju detak jantung	1	-	1
2.	Menimbulkan sakit kepala	2,22	-	2
	Gejala Psikologis :			
3.	Ketegangan	3,23	-	2
	Kecemasan	4,24	-	2
	Mudah marah	5,25	-	2
	Kebosanan	6,26	-	2
	Suka menunda-nuda	7	17	2
3.	Gejala Perilaku			
	Perubahan produktivitas	8,28	18	3
	Gelisah	29	19	2
	Gangguan tidur	10,30	-	2
Total				20

Jumlah butir skala *cyberloafing* yang di pergunakan dalam pengumpulan data ialah sebanyak 20 butir.

3.6 Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

3.7.1 Validitas

Validitas ialah penghasil data yang tepat dengan tujuan skala alat ukur, untuk itu di perlukan proses menguji validasi atau validitas.

Subtansi penting sewaktu melakukan validasi skala psikologi yaitu dengan cara menguji semua aspek perilakunya, indikator keperilakuan dan juga aitem-aitem yang membentuk konstruk yang tepat bagi atribut yang di ukur dengan identifikasi tujuan alat ukur sebagai keputusan utama dalam penyusunan skala yang artinya dapat membangun konstruk teoritik yang efisien, maka skala yang disusun berdasarkan domain ukur yang diidentifikasi dengan bagus dan jelas akan valid Azwar (2012).

Pada penelitian ini dapat menguji validitas skala menggunakan validitas isi yaitu validitas yang memperlihatkan sejauh mana butir-butir skala yang merupakan gambaran dari aspek-aspek yang akan di ukur. Validitas bisa di peroleh jika aspek-aspek yang akan diungkapkan oleh skala dibatasi daerah perilakunya Azwar (2010). Perhitungan validitas bisa di hitung dengan memakai program SPSS.

3.7.2 Reabilitas

Reabilitas merupakan instrument ukur yang baik dan reliable, maksudnya yaitu yang mampu menjumlahkan skor yang baik dengan error pengukuran kecil. Reabilitas mengacu pada konsistensi hasil ukur yang dapat mempunyai arti seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Hasil dari skor tersebut di ukur kolerasinya antara skor jawaban yang terdapat pada pernyataan yang sama dengan bantuan program *SPSS 22.0 for windows* dengan *Cronbach Alpha* Azwar (2012).

Tujuan dari menguji reliabilitas ini merupakan untuk memperlihatkan sejauh mana konsistensi nilai alat ukur yang tetap jika pengukuran di lakukan pada kelompok yang sama, selagi aspek-aspek yang di ukur tak berubah. Jika nilai dari alat ukur tersebut berubah-ubah dari waktu ke waktu maka bisa di pastikan bahwa alat ukur tersebut tak bisa di percaya dan tak reliabel Azwar (2010).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data yang di lakukan dalam penelitian ini meliputi langkah-langkah berikut ini :

a. Uji normalitas

Pada penelitian ini di lakukan uji normalitas bermaksud untuk bisa mengetahui apakah data tersebut berawal dari populasi yang normal atau tidak. Kondisi ini berdampak pada statistik yang bisa di pergunakan untuk pengelolaan data berikutnya. Jika hasil uji normalitas memperlihatkan data berdistribusi normal, maka teknik yang di pergunakan ialah statistik non parametric Sugiyono (2012).

b. Uji Linieritas

Berikutnya, penelitian ini di lakukan uji linieritas supaya dapat melihat bagaimana hubungan antara variable Stres Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* apakah linier atau tidak. Hubungan antar variable bisa di katakan linier bila terjadi perubahan pada satu variable yang di ikuti oleh perubahan yang sama juga pada variable lain.

c. Uji Hipotesis

Setelah di lakukannya uji normalitas, uji linieritas, maka selanjutnya di lakukan uji hipotesis. Teknik analisis data yang di pergunakan dalam menganalisis data hipotesis yaitu dengan menggunakan teknik *pearson correlation* karena pada penelitian ini menggunakan satu variable bebas dan satu variable tergantung. Pengujian hipotesis di lakukan dengan menggunakan analisis *product moment pearson correlation* untuk mengetahui hubungan antara stres kerja (X) dan perilaku *Cyberloafing* (Y). Penilaian hipotesis di dasarkan pada analogi berikut:

Ho : tak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BKD Provinsi Riau

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BKD Provinsi Riau

Dasar pengambilan keputusan tersebut berdasarkan nilai probabilitas yaitu:

- a. Jika nilai Signifikan $< 0,05$ maka Ha di terima, Ho di tolak
- b. Jika nilai Signifikan $> 0,05$ maka Ho ditrima, Ha di tolak

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Orientasi Penelitian

a. Profil Kantor BKD Provinsi Riau

BKD Provinsi Riau ialah bagian dari Organisasi dari Pemerintah Daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang relevan sebagai Pembina dan pengembang Sumber Daya Aparatur Daerah Riau. Tugas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau ialah membantu gubernur dalam menjalankan visi misi dan juga fungsi penopang pekerjaan pemerintah pada kewajiban daerah.

Sebagaimana yang tertulis pada peraturan Gubernur Provinsi Riau Nomor 94 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menyebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas

Membantu Gubernur dalam melakukan fungsi penopang dalam pekerjaan pemerintah yang menjadi kewajiban Daerah

2. Fungsi

- a) Menyusun kebijakan Bidang sekretariat, administrasi Kepegawaian, mutasi, Pengembangan Pegawai dan pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
- b) Melaksanakan fungsinya sebagai dukungan teknis pada sekretariat, Administrasi Kepegawaian, Mutasi, pengembangan Pegawai, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
- c) Memantau, evaluasi dan pelaporan dalam melaksanakan tugas dukungan teknis pada sekretariat, Administrasi Kepegawaian, Mutasi, Pengembangan Pegawai dan Pengembangan Pegawai, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
- d) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penopang pekerjaan pemerintah daerah pada sekretariat, Administrasi Kepegawaian, Mutasi, Pengembangan Pegawai, Pembinaan dan Kesejahteraan pegawai dan
- e) Pelaksanaan fungsi-fungsi yang lainnya yang ditugaskan oleh Gubernur berhubungan dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau memiliki visi misi dalam menjalankan tugas.

Dari visi misi ini, tujuan yang akan di capai ialah meningkatkan kinerja PNS dan pelayanan publik dengan sasaran :

1. Meningkatkan pelaksanaan pemerintahan daerah yang bersih, transparansi, dan akuntabel dengan indikator sasaran: Indek reformasi birokrasi
2. Meningkatkan layanan publik yang prima berbasis teknologi informasi, dengan indikator sasaran: Sistem pemerintahan berbasis elektronik.

4.1.2 Proses Perizinan

Saat peneliti melakukan penelitian, peneliti harus mempersiapkan syarat-syarat, yang di lakukan peneliti ialah sebagai berikut : membuat dan mengambil surat izin untuk melakukan penelitian pada tanggal 31 Mei 2021 ke bagian Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau dengan nomor surat : 508/E-UIR/27-F.Psi/2021. Pada tanggal 31 Mei 2021 peneliti mengajukan permohonan surat penelitian pada Kantor DPMPTSP Provinsi Riau. Setelah surat selesai peneliti mengajukan surat dari DPMPTSP Provinsi Riau ke Kantor BKD Provinsi Riau dengan nomor surat: 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/41413.

4.1.3 Pelaksanaan Uji Coba

Peneliti lebih dahulu melakukan uji coba dengan menyiapkan alat ukur yang akan di pergunakan. Selanjutnya untuk menentukan

keberhasilan psikologi peneliti melakukan uji coba alat ukur yang di pergunakan pada penelitian untuk mengetahui aitem-aitem yang di pergunakan sebagai alat ukur. Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua skala sebagai alat ukur yaitu Perilaku *Cyberloafing* dan Stres Kerja.

Uji coba di lakukan peneliti sendiri kepada sebagian PNS yang ada di Kuansing dengan total responden 98 orang. Skala di berikan kepada pegawai tersebut dan menunggu dalam beberapa hari, setelah dihubungi kembali peneliti mengambil kembali skala yang sudah diisi oleh pegawai tersebut.

4.1.4 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 11 Juni 2021 dengan jumlah sampel 112 Pegawai Negeri Sipil Kantor BKD Provinsi Riau, dimana dalam pelaksanaan penelitian, peneliti menemui pegawai secara langsung. Penelitian di lakukan dengan mendatangi Kantor BKD Provinsi Riau dengan membagikan kuisisioner penelitian kepada Subbagian Umum yang sebelumnya sudah di jelaskan tata cara pengisiannya.

4.2 Data Penelitian

4.2.1 Data Demografi

Data penelitian dianalisis dengan skoring skala bisa di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Data Demografi

Identitas Diri Responden	Fr	%	jumlah
Golongan :			
1. Golongan I	3	2,67%	100%
2. Golongan II	10	8,92%	
3. Golongan III	83	75%	
4. Golongan IV	16	14,28%	
Jenis Kelamin :			
1. Laki-laki	55	49,10%	100%
2. Perempuan	57	50,89%	

Bisa di lihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat 112 responden dengan 3 subjek dari Golongan I dengan persentase 2,67%, 10 subjek dari Golongan II dengan persentase 8,92%, 83 subjek dari golongan III dengan persentase 75%, dan 16 subjek dari golongan IV dengan persentase 14,28%. Kemudian, Peneliti mengelompokkan subjek berdasarkan Jenis Kelamin di antaranya, Laki-laki berjumlah 55 subjek dengan persentase 49,10% dan perempuan berjumlah 57 dengan persentase 50,89%.

4.2.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang di hasilkan, Terlebih dahulu di lakukan skoring dan olah menggunakan SPSS 22.0 *For Windows*. Maka di peroleh gambar berikut ini :

Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian

Variable Penelitian	Skor X yang di peroleh (Empirik)				Skor X yang di peroleh (Hipotetik)			
	X	X	Mean	SD	X	X	Mean	SD
	Max	Min			Max	Min		
Stres Kerja	75	27	49,65	9.352	80	20	50	10
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	56	22	37,71	8.044	60	15	37,5	7,5

Berdasarkan hasil deskripsi tersebut, bisa di buat kategori pada masing-masing variable penelitian. Kategori akan di bagi menjadi lima kategori dengan rumus kategorisasi pada penelitian ini bisa di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5 SD$

Ket :

M : *Mean Empirik*

SD : *Standard Deviasi*

Bisa di lihat dari tabel di atas, Pada skala Stres Kerja kategorisasi dalam penelitian ini di bagi menjadi 5 bagian, yaitu : Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah, Sangat Rendah. Skor kategorisasi bisa di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Stres Kerja

Kategori	Skor	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 73$	10	8,9%
Tinggi	$54 \leq X < 64$	16	14,3%
Sedang	$45 \leq X < 54$	48	42,9%
Rendah	$36 \leq X < 45$	31	27,7%
Sangat Rendah	$X < 26$	7	6,3%
JUMLAH		112	100%

Berdasarkan kategorisasi pada variable Penelitian Stres Kerja pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian ini mempunyai skor pada kategori sedang dengan jumlah 48 dari 112 Pegawai Negeri Sipil yang menjadi subjek dengan persentase 42,9%. Selanjutnya, kategorisasi skor Perilaku *Cybrloafing* yang bisa di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Perilaku *Cyberloafing*

Kategori	Skor	F	%
Sangat Tinggi	≥ 58	9	8%
Tinggi	$42 \leq X < 50$	19	17,0%
Sedang	$34 \leq X < 42$	42	37,5%
Rendah	$26 \leq X < 34$	37	33,0%
Sangat Rendah	$X < 18$	5	4,5%
JUMLAH		112	100%

Bersumber pada kategorisasi variable penelitian Perilaku *Cyberloafing* pada tabel 4.5 Memperlhatikan sebagian besar subjek pada penelitian ini mempunyai skor dengan kategorisasi sedang dengan jumlah 42 dari 112 Pegawai Negeri Sipil yang menjadi subjek pada penelitian ini dengan persentase 37,5%.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud untuk membuktikan apakah data dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilaakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan *Software SPSS versi 22.0*. Adapun hasil pengujian yang di peroleh bisa di lihat pada Tabel berikut :

Tebel 4.6 Hasil Uji Normalitas

Variable	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	0,30 ($p < 0,05$)	Normal
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	144 ($p < 0,05$)	Normal

Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai $sig. > 0,05$. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa variable Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,30 ($p < 0,05$) bisa di lihat dari tabel di atas bahwa variable Stres Kerja mempunyai nilai yang berdistribusi normal. Selanjutnya, Hasil menunjukkan bahwa variable Perilaku *Cyberloafing* mempunyai nilai signifikansi sebesar 144 ($p < 0,05$) bisa di lihat bahwa variable Perilaku *Cyberloafing* mempunyai nilai yang berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas untuk bisa melihat bagaimana hubungan antara variable stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* apakah linier atau tidak. Uji linieritas menggunakan signifikan (p) dari nilai $F < 0,05$, maka hubungan antar variable ialah linier. Bisa di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas

Variable	Linieritas (F)	P	Keterangan
Stres Kerja	126,020	0,000	Linier
Perilaku <i>Cyberloafing</i>			

Berdasarkan hasil yang sudah kita ketahui pada tabel di atas bahwa nilai signifikan *linierity* yang di peroleh sebesar 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$, maka bisa di simpulkan bahwa antara variable Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

4.3.3 Uji Hipotesis

Setelah di lakukannya uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas, uji linieritas, maka selanjutnya di lakukan uji hipotesis. Teknik analisis data yang di pergunakan dalam menganalisis data hipotesis yaitu dengan menggunakan teknik *pearson correlation* karena pada penelitian ini menggunakan satu variable bebas dan satu variable tergantung. Semua perhitungan analisis data di lakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0 *for windows*. Bisa di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis

		Stres Kerja	Perilaku <i>Cyberloafing</i>
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	<i>Pearson</i>	1	.711**
	<i>Correlation</i>		.000
	Sig.(2-tailed)	112	112
	N		
Stres Kerja	<i>Pearson</i>	.711**	1
	<i>Correlation</i>	.000	
	Sig. (2-tailed)	112	112
	N		

Berdasarkan hasil pengujian bisa di lihat pada tabel di atas diketahui nilai signifikan yang di peroleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a di terima dan H_o di tolak. Dengan demikian bisa di simpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BKD Provinsi Riau.

Interpretasi Koefisien korelasi hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BKD Provinsi Riau bisa di lihat sebagai berikut ini :

Tabel 4.9 Interpretasi Koefisien Kolerasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,69	Sedang
0,70 – 0,89	Kuat
0,90 – 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil uji korelasi bisa di ketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,711, artinya hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* sebesar 0,711 berdasarkan interpretasi koefisien korelasi masuk kedalam kategori kuat. Arah hubungan Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* positif sehingga hubungan yang di hasilkan searah, artinya jika stres kerja tinggi maka perilaku *cyberloafing* juga tinggi.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang sudah di lakukan peneliti bisa di lihat pada tabel demografi di atas menunjukkan bahwa jumlah responden ialah 112 Pegawai Negeri Sipil, 3 responden dari Golongan I dengan persentase 2,67%, 10 responden dari Golongan II dengan persentase 8,92%, 83 responden dari golongan III dengan persentase 75%, dan 16 responden dari golongan IV dengan persentase 14,28%.

Kemudian, Peneliti mengelompokkan subjek berdasarkan Jenis Kelamin di antaranya, Laki-laki berjumlah 55 subjek dengan persentase 49,10% dan perempuan berjumlah 57 dengan persentase 50,89%.

Diketahui subjek yang memiliki Stres Kerja pada kategori sangat tinggi dengan jumlah 10 pegawai dengan persentase 8,9%, kategori tinggi dengan jumlah 16 pegawai dengan persentase 14,3%, selanjutnya dengan kategori sedang dengan jumlah 48 pegawai dengan persentase 42,9%, kategori rendah dengan jumlah 31 pegawai dengan persentase 27,7% dan kategori sangat rendah berjumlah 7 pegawai dengan persentase 6,3%.

Sedangkan responden yang memiliki Perilaku *Cyberloafing* pada kategori sangat tinggi berjumlah 9 pegawai dengan persentase 8%, kategori tinggi berjumlah 19 pegawai dengan persentase 17,0%, selanjutnya kategori sedang 42 dengan persentase 37,5%, kategori rendah berjumlah 37 dengan persentase 33,0% dan kategori sangat rendah berjumlah 5 dengan persentase 4,5%.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang di peroleh dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov test* di peroleh skor 0,30 ($p < 0,05$) pada variable Stres Kerja yang berarti data yang di peroleh berdistribusi normal, Sedangkan pada variable Perilaku *Cyberloafing* di peroleh skor 144 ($p < 0,05$) yang berarti data tersebut berdistribusi normal. Kemudian, pada hasil uji linieritas pada variable Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* di peroleh hasil F sebesar 126,020 dengan $p = 0,000$ yang berarti linier.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 22.0 *For Windows* maka diketahui nilai signifikan yang di peroleh sebesar (p) $0,000 < 0,05$ sehingga H_a di

terima dan H_0 ditolak. Dengan demikian bisa di simpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BKD Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji korelasi bisa di ketahui nilai koefisien korelasi sebesar ($r=0,711$), artinya hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* sebesar ($r=0,711$) berdasarkan interpretasi koefisien korelasi masuk kedalam kategori kuat. Arah hubungan Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* positif sehingga hubungan yang di hasilkan searah, artinya jika Stres Kerja tinggi maka Perilaku *Cyberloafing* juga tinggi.

Hasil hipotesis yang sudah di lakukan peneliti didukung oleh penelitian sebelumnya Annita (2008) Stres Kerja dapat menjadi dampak dari perilaku yang memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Variable Stres Kerja ialah salah satu faktor terjadinya Perilaku *Cyberloafing* pada pegawai baik individual maupun perusahaan salah satunya karena ada beberapa faktor Robbins & Judge (2008) seperti faktor lingkungan karena ekonomi, politik dan teknologi. Faktor organisasi seperti tuntutan tugas, peran, kepemimpinan, tahap hidup organisasi itu sendiri dan apabila hal ini muncul secara bersamaan maka akan menimbulkan stres yang berkepanjangan yang dapat menyebabkan seseorang untuk tak tertarik kepada pekerjaannya yang akhirnya timbullah Perilaku *Cyberloafing* pada tempat kerja tersebut.

Stres kerja Wijono (2010) bisa di tinjau dari beberapa sudut seperti, Stres Kerja yang terjadi di tempat kerja akan berdampak pada motivasi pegawai, stres kerja ialah hasil dua faktor organisasi, yaitu keterlibatan dalam tugas dan juga dukungan dari organisasi tersebut, selanjutnya stres kerja terjadi karena waktu

kerja yang berlebihan dan tantangan yang muncul dari tugas-tugas tersebut. Stres kerja dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan yang disebut dengan eustress, sebaliknya apabila stres menghancurkan produktivitas kerja seorang pegawai maka disebut dengan distress. Seseorang yang mengalami Stres Kerja ialah salah satu penyebab timbulnya Perilaku *Cyberloafing* yang dapat memberikan efek-efek negatif terhadap instansi dan pegawai yang melakukan Perilaku *Cyberloafing* tersebut. Terbaginya konsentrasi pegawai tersebut dari pekerjaan mereka saat melakukan Perilaku *Cyberloafing* dapat mengganggu hasil kerja dan produktivitas pegawai tersebut.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat kelemahan-kelemahan seperti peneliti tak bisa mengawasi atau menemani secara langsung saat responden melakukan pengisian kuisisioner pada saat responden bekerja dikantor dikarenakan subjek yang berjumlah banyak, pekerjaan yang sibuk dikantor dan sebagian subjek yang sedang keluar kota sehingga peneliti harus menunggu beberapa hari untuk menunggu kuisisioner tersebut terisi sehingga berkemungkinan mempunyai unsur kurang objektif

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Bisa di lihat dari analisis data yang sudah peneliti lakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BKD Provinsi Riau. Adapun arah hubungan Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* positif sehingga hubungan yang di hasilkan searah, artinya jika Stres Kerja tinggi maka Perilaku *Cyberloafing* juga tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah di lakukan terhadap “Hubungan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BKD Provinsi Riau” maka saran-saran yang dapat penulis berikan terhadap proses dan hasil pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

a. Bagi responden

Kepada responden supaya dapat menggunakan fasilitas-fasilitas yang sudah di berikan oleh kantor dengan semestinya, fasilitas dikantor seperti fasilitas internet dapat mempermudah para responden untuk bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Diharapkan responden dapat lebih fokus dan tegas untuk tak

melakukan hal-hal yang dapat merugikan diri sendiri, instansi terkait dan melakukan pekerjaan dengan seharusnya.

b. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar lebih mempersiapkan waktu dengan lebih baik untuk bisa melakukan penelitian. Dan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Adhana, W. (2020). Hubungan antara kontrol diri & stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil di Kantor Bea dan Cukai di Kota Pekanbaru. *Digilib UIN SUSKA: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*.
- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil dikantor Pelayanan Bea Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, Vol.2, No.2, Mei, 2021 (144-153).
- Antariksa, Y. (2012). Retrieved Januari 19, 2021, from Tiga alasan penting kenapa akses internet harus ditutup selama jam kantor: <http://strategimanajemen.net>
- Ardilasari, n., & Firmanto, A. (2017). Hubungan self-control dan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, Vol. 05, No.1 Januari 2017.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Askew, K. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned* . University Of South Florida.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2018). Penetrasi & profil perilaku penggunaan internet Indonesia. *Jakarta: Penerbit Polling Indonesia*.
- Azwar, S. (2010). *Sikap manusia teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (Edisi dua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BBC Indonesia. (2010). *Larangan facebook untuk PNS*. Retrieved Februari 22, 2021, from https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2010/02/100204_facebook.amp

- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behaviour*.
- Chen, J. C. (2008). An empirical evaluation of key factors contributing to internet abuse in the workplace. *Industrial Management & Data System*, 108, 87-106.
- Doorn, O. v. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. *Eindhoven: Eindhoven University of Technology*.
- Gaol, L. (2016). Teori stres: stimulus, respons dan transaksional. *Buletin Psikologi*, Vol.24, No.1,1-11.
- Herdiati, dkk. (2015). Pengaruh stresor kerja dan persepsi sanksi organisasi terhadap perilaku cyberloafing di Universitas Jember. *Jurnal Pustaka Kesehatan*, vol. 3, no.1.
- Kemp, S. (2017). *Digital di Asia Tenggara tahun 2017*. Retrieved Januari 28, 2021, from <https://wearesosial.com/special-report/digital-southeast-asia-2017>
- Koay, K. S. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? the mediating role of job stres. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038 doi: 10.1108/mrr-11-2016-0252.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lim. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal Of Organizational Behavior*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour an evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Oktapiansyah, H. (2018). Hubungan antara stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan bank. *Digilib UII: Universitas Islam Indonesia*.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organization: determinants and Impact. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, Vol 4, No 2, 2012 ISSN: 2146-0744.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistik nonparametris untuk penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tewal, B. (2017). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Patra Media Orafindo.
- Umamit, M. (2016). *Hubungan stres kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan*. Digilib UMM: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wijono, S. (2010). *PIO: Dalam suatu bidang gerak Psikologi sumber daya manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana.
- Yuli, G. (2018). *Stress kerja*. Semarang: Semarang University Press.