



?

# ***PERILAKU*** ***“CYBERLOAFING”*** di Kalangan PEGAWAI

Riza Bahtiar Sulistyan  
Emmy Ermawati

 *Press*  
**WIDYA GAMA**



**PERILAKU  
CYBERLOAFING  
DI KALANGAN PEGAWAI**

Riza Bahtiar Sulistyan & Emmy Ermawati



# **PERILAKU CYBERLOAFING DI KALANGAN PEGAWAI**

© 2020, Riza Bahtiar Sulistyan & Emmy Ermawati

Cetakan Pertama, November 2020

ISBN: 978-623-95051-0-3

x + 66 hlm; 15,5 x 23 cm

Penulis: Riza Bahtiar Sulistyan & Emmy Ermawati

Desain Sampul: Azyan Mitra Media

Tata Letak Isi: Moh. Mursyid

Diterbitkan oleh:



**WIDYA GAMA PRESS**

**STIE WIDYA GAMA LUMAJANG**

ANGGOTA ASOSIASI PENERBIT PERGURUAN TINGGI  
INDONESIA (APPTI)

Jl. Gatot Subroto No. 4, Karang Sari, Kec. Sukodono,  
Kabupaten Lumajang, Jawa Timur.

Telp. (0334) 881924

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-undang No. 28 Tahun  
2014. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian  
atau seluruh isi buku tanpa izin.

---

Penerbit tidak bertanggung jawab atas isi/ konten buku



## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas izin-Nya buku yang berjudul 'Perilaku *Cyberloafing* di Kalangan Pegawai ini' dapat terbit dan dibaca dikalangan umum, khususnya pimpinan sebuah instansi. Buku ini berhasil disusun juga atas bantuan dari pihak-pihak tertentu yang senantiasa membantu. Buku ini tentunya merupakan kontribusi penulis dunia akademik khususnya sesuai dengan bidang ilmunya yang diimplementasikan dalam bentuk penelitian.

Buku ini mengungkap perilaku *cyberloafing*. Perilaku yang sangat berbahaya bagi sebuah organisasi apabila tidak segera diatasi. Dampak negatif dari perilaku ini yang banyak dialami yaitu menurunnya kinerja organisasi, banyak karyawan yang melalaikan pekerjaannya, kurangnya ketelibatannya, dan masih banyak faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, hadirnya buku ini disusun dengan maksud untuk memberikan wawasan bagi instansi terkait adanya permasalahan perilaku *cyberloafing* serta beberapa penyebabnya.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan diterima dengan senang hati. Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada STIE Widya Gama Lumajang serta keluarga besar penulis atas segala dukungan yang diberikan.

## **Penulis**



## DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>BAB 1 - CYBERLOAFING</b> .....	1
1.1 Pengertian <i>Cyberloafing</i> .....	1
1.2 Faktor-faktor <i>Cyberloafing</i> .....	3
<b>BAB 2 - CYBERLOAFING DI KALANGAN PEGAWAI</b> 7	
2.1 Latar Belakang Masalah.....	7
2.2 Batasan Masalah .....	9
2.3 Rumusan Masalah .....	10
2.4 Tujuan Penelitian.....	10
2.5 Manfaat Penelitian.....	11

<b>BAB 3 - TINJAUAN PUSTAKA DALAM</b>	
<b>PENELITIAN PERILAKU <i>CYBERLOAFING</i> .....</b>	<b>13</b>
3.1. Landasan Teori.....	13
3.1.1. General Strain Theory.....	13
3.1.2. Dukungan Organisasi, Stres Kerja, dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	14
3.2. Kerangka Konseptual.....	15
3.3. Hipotesis.....	16
<b>BAB 4 - METODE PENELITIAN PERILAKU</b>	
<b><i>CYBERLOAFING</i>.....</b>	<b>17</b>
<b>BAB 5 - HASIL DAN PEMBAHASAN PERILAKU</b>	
<b><i>CYBERLOAFING</i>.....</b>	<b>21</b>
5.1. Hasil Penelitian .....	21
5.1.1. Gambaran Umum Responden .....	21
5.1.2. Deskripsi Responden terhadap Variabel Penelitian .....	24
5.1.3. Hasil Pengujian Instrumen.....	33
5.1.4. Analisis Hasil Penelitian dengan Outer Model .....	37
5.1.5. Analisis Hasil Penelitian dengan Inner Model .....	40
5.2. Pembahasan.....	42
5.2.1 Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	42
5.2.2 Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Stres Kerja .....	46
5.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	49



5.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> melalui Stres Kerja.....	51
<b>BAB 6 - KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>53</b>
6.1. Kesimpulan.....	53
6.2. Saran.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>55</b>
<b>INDEKS.....</b>	<b>63</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS.....</b>	<b>65</b>





## BAB 1

# CYBERLOAFING

### 1.1 Pengertian *Cyberloafing*

**K**aryawan atau pegawai menghabiskan sekitar 2 jam per hari untuk terliat dalam *cyberloafing* yaitu menggunakan internet di tempat kerja untuk tujuan pribadi. Dalam kasus ini kerugian organisasi hampir \$ 85 milyar per tahun, sehingga aktivitas ini sering dianggap sebagai jenis perilaku yang kontraproduktif (Andel, Kessler, Pindek, Kleinman, & Spector, 2019). *Cyberloafing* merupakan sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja (Askew et al., 2018). *Cyberloafing* juga diartikan sebagai aktivitas menggunakan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta tersebar luas di tempat kerja. Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* mempunyai konsekuensi negatif bagi karyawan dan organisasi (Jinnan Wu, Mei, Liu, & Ugrin, 2020).

*Cyberloafing* merupakan salah satu fenomena yang berpengaruh buruk terhadap efisiensi dan produktivitas (Saritepeci, 2019), karena penggunaan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya (Pindek, Krajcevska, & Spector, 2018). Status akses Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan perangkat seluler sudah banyak yang mengarah ke perilaku *cyberloafing* (Saritepeci, 2019). Model paling penting dalam menjelaskan situasi *cyberloafing* dikalangan pekerja yaitu dari penggunaan TIK mereka. Penyebab adanya perilaku tersebut karena adanya kelelahan kerja dan faktor demografis (Durak & Saritepeci, 2019), adanya stres kerja pegawai (Andel et al., 2019), dan masih banyak faktor lainnya dalam berbagai organisasi yang berbeda.

Memahami *cyberloafing*, keadilan organisasi, keterlibatan kerja, dan kepercayaan organisasi akan mengarahkan sebuah organisasi untuk melawan adanya perilaku *cyberloafing* (Oosthuizen, Rabie, & Beer, 2018). Beberapa contoh perilaku *cyberloafing* yaitu menjelajahi situs media sosial (seperti *facebook* dan *twitter*), menonton video *online* (seperti *youtube*), menjelajahi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, belanja *online*, dan aktivitas lainnya. Fenomena ini telah mendapatkan banyak popularitas di kalangan akademisi dengan melihat antededen dan konsekuensi dari perilaku ini. Karyawan telah menghabiskan banyak waktu 60% dari total waktu selama mereka bekerja. Karyawan dapat dengan mudah menyembunyikan aktivitas *cyberloafing*nya tanpa terdeteksi oleh orang lain. Misalnya mereka meminimize dari hasil menjelajahi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan menampilkan monitor yang berhubungan dengan pekerjaannya ketika karyawan lain melihatnya (Koay & Soh, 2018).

Perilaku *cyberloafing* merupakan bentuk perilaku karyawan atau pegawai dalam menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya. Perilaku ini dapat membahayakan organisasi karena dapat menimbulkan lebih banyak dampak negatif daripada dampak positifnya. Organisasi memerlukan strategi yang baik agar karyawan tetap dapat bekerja dengan memanfaatkan internet guna menunjang kelancaran tugas-tugas yang diberikan, serta meminimalisir perilaku *cyberloafing* yang dapat timbul sewaktu-waktu.

## **1.2 Faktor-faktor *Cyberloafing***

*Cyberloafing* di kalangan pekerja dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan dan sekaligus dapat mengganggu kesehatan mentalnya (Jinnan Wu, Mei, Liu, et al., 2020). Perilaku *cyberloafing* juga dapat meningkatkan karyawan dalam penggunaan *smartphone* dan mengabaikan pekerjaannya, serta menurunnya keterlibatan kerja karyawan (Rehman, Hussain, & Khattak, 2019). Hal yang berbahaya apabila terjadi *cyberloafing* yaitu menurunnya loyalitas karyawan dan timbul kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan (Khansa, Barkhi, Ray, & Davis, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* telah dilakukan penelitian beberapa tahun terakhir dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, serta penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (Durak & Saritepeci, 2019).
- b. Adanya pengawasan yang kejam (Agarwal & Avey, 2020).
- c. Minimnya keterlibatan kerja karyawan (Mercado, Giordano, & Dilchert, 2017; Oosthuizen et al., 2018).

- d. Karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya sehingga mencari hiburan melalui internet (Koay & Soh, 2018; Mercado et al., 2017).
- e. Adanya stres yang tinggi (Ghani et al., 2018; Koay & Soh, 2018).
- f. Kelelahan dalam bekerja (Koay & Soh, 2018).
- g. Terjadi karena tidak sengaja ketika sering memeriksa ponsel (Koay & Soh, 2018)
- h. Adanya norma sosial yang menyatakan bahwa perilaku penggunaan internet di tempat kerja sudah biasa dilakukan (Koay & Soh, 2018).
- i. Adanya ketidakadilan ditempat kerja (Koay & Soh, 2018).
- j. Adanya pengasingan ditempat kerja dan kelelahan emosional (Koay, 2018).
- k. Kurangnya pengendalian diri (Mercado et al., 2017).

Selain faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Apabila faktor-faktor tersebut tidak segera di atasi maka besar kemungkinan akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Tidak hanya terjadi pada pekerja, namun perilaku *cyberloafing* juga terjadi dikalangan pelajar. Hal ini semakin meningkatnya fasilitas internet yang disediakan di institusi tempat mereka menempuh studi.

*Cyberloafing* dikalangan pelajar menunjukkan hasil yang berbanding terbalik. Apabila terjadi peningkatan perilaku *cyberloafing*, maka kemampuan akademisnya semakin menurun (Jinnan Wu, Mei, Ugrin, Liu, & Wang, 2020). Selain itu perilaku *cyberloafing* akan dapat menjadikan seseorang kecanduan smartpone, tingkat kesadaran metakognitif siswa,

dan meningkatnya penggunaan media sosial dalam kehidupan sehari-hari (Saritepeci, 2019).

Faktor penyebab adanya perilaku *cyberloafing* di kalangan pelajar diantaranya sebagai berikut:

- a. Adanya dukungan sosial dari lingkungan sosial dan stres (Gökçearslan, Uluyol, & Şahin, 2018).
- c. Adanya jaringan yang disediakan ditempat para pelajar menempuh studi (Saritepeci, 2019).
- c. Adanya keinginan sosial untuk melakukan *cyberloafing* (Akbulut, Dönmez, & Dursun, 2017).
- d. Durasi pemakaian smartpone yang terlalu lama (Gökçearslan, Mumcu, Haşlamanc, & Çevikd, 2016).
- e. Norma subyektif dan kemampuan menyembunyikan perilaku *cyberloafing* (Sheikh, Atashgah, & Adibzadegan, 2015).

Beberapa faktor tersebut telah diteliti lebih lanjut dalam sebuah institusi pendidikan. Namun masih banyak peluang-peluang lain seorang pelajar untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* diantaranya karena pengaruh dari teman untuk menggunakan smartpone, adanya pengucilan dari sesama teman, tidak adanya pengawasan yang ketat dari institusi pendidikannya, dan timbulnya budaya perilaku *cyberloafing* yang memang sudah dianggap wajar.







## BAB 2

# CYBERLOAFING DI KALANGAN PEGAWAI

**C** *yperloafing* dikalangan pegawai sangat penting untuk dilakukan penelitian karena beberapa penelitian para ahli menunjukkan bahwa dampak negatif yang ditimbulkan lebih besar dari pada dampak positifnya. Namun diperusahaan yang bergerak dibidang Teknologi Informasi justru dampaknya positifnya lebih besar. Berikut ini hasil penelitian yang dilakukan Riza Bahtiar Sulistyan dan Emmy Ermawati tahun 2020 tentang perilaku *cyberloafing* dikalangan pegawai dengan pendekatan *general strain theory*. Penelitian ini berjudul *Explaining Cyberloafing Behavior: The Role of General Strain Theory*. Adapun secara detail penelitian ini sebagai berikut:

### 2.1 Latar Belakang Masalah

Internet telah merubah kehidupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun seorang pegawai terlibat dalam

kegiatan *cyberloafing* selama 2 jam per hari, yaitu menggunakan internet untuk kepentingan pribadinya (Andel et al., 2019). Hal ini menyebabkan organisasi menjadi khawatir akan adanya perilaku *cyberloafing* karyawan karena melalaikan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan menjelajahi internet untuk kepentingan pribadinya (Khansa et al., 2017). Perkembangan terbaru menyebutkan bahwa *cyberloafing* di tempat kerja telah diakui sebagai bentuk perilaku yang kontraproduktif sehingga membahayakan organisasi (Pindek et al., 2018).

Seperti daerah pada umumnya di Indonesia. Kabupaten Lumajang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 2 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Lumajang Tahun 2012-2023, dijelaskan bahwa adanya pengembangan dan/atau peningkatan pelayanan internet melalui wireless fidelity (wifi) tersebar di seluruh wilayah kecamatan. Selanjutnya penyiapan program akses internet gratis di setiap RW/Kelurahan dalam jangka panjang untuk mempermudah masyarakat dalam mendapatkan data akurasi terkait rencana tata ruang wilayah kabupaten. Permasalahan yang terjadi yaitu adanya perilaku yang memanfaatkan fasilitas wifi tersebut untuk keperluan pribadi. Hasil survei awal yang dilakukan menunjukkan lebih dari 50% pegawai melakukan aktivitas *cyberloafing*.

Terdapat beberapa kemungkinan perilaku *cyberloafing* tersebut terjadi, yaitu mereka mengalami stres kerja (Gökçearsan et al., 2018). Namun stres kerja dalam bentuk konflik peran tidak dapat dibuktikan untuk mendeteksi pegawai melakukan *cyberloafing* (Lonteng, Kindangen, & Tumewu, 2019). Stres kerja akan dapat diturunkan dengan adanya dukungan dari organisasinya (Ghani et al., 2018; Pinto, Correia-Santos, Levendosky, & Jongenelen, 2016). Namun disisi lain disebutkan

bahwa adanya dukungan organisasi belum mampu untuk menurunkan stres kerja (Gökçearsan et al., 2018). Perilaku *cyberloafing* apabila dibiarkan akan terjadi beberapa hal negatif, seperti adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan dan menurunkan loyalitas (Khansa et al., 2017), kecanduan smartphone (Gökçearsan et al., 2018), timbul hubungan yang kurang baik antar sesama pegawai (Koay & Soh, 2018).

*General strain theory* dalam pendekatan terbaru digunakan dalam mendeteksi hubungan stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya emosi tinggi dari adanya stres kerja akan mengakibatkan karyawan menggunakan internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadinya (Koay, Soh, & Chew, 2017). Perilaku *cyberloafing* memang tidak dianggap sebagai tindakan kriminal, namun merupakan bentuk perilaku kerja yang tidak produktif yang melanggar peraturan yang ada pada organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat permasalahan terkait pegawai pemerintah desa yang ada di Kabupaten Lumajang. Maka penelitian ini berjudul kemampuan dukungan pemerintah desa dalam menurunkan tingkat stres kerja dan perilaku *cyberloafing*.

## **2.2 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu terfokus pada masalah perilaku *cyberloafing* yang ada pada Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang yang diduga diakibatkan oleh kurangnya dukungan dari organisasi dan stres kerja. Dukungan organisasi yang dimaksud adalah dukungan dari Pemerintah Desa yang dipersepsikan atau yang dirasakan oleh perangkat desa di Kabupaten Lumajang. Stres kerja dalam penelitian dinilai oleh perangkat desa atas apa yang meraka rasakan selama ini. Perilaku

*cyberloafing* menunjukkan perilaku perangkat desa yang mereka nilai atas diri mereka sendiri dari penggunaan internet yg menyimpang dari pekerjaan. Responden dalam penelitian ini adalah perangkat desa yang ada di Kabupaten Lumajang.

### **2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, terdapat beberapa permasalahan terutama yang berkaitan dengan perilaku *cyberloafing*. Hal ini disebabkan karena kurangnya dukungan dari organisasi dan adanya stres kerja pegawai. Namun dalam Pemerintah Desa yang ada di Kabupaten Lumajang, hal tersebut masih perlu dilakukan pembuktian ulang, sehingga pertanyaan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

- a. Apakah dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*?
- b. Apakah dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai?
- c. Apakah stres kerja pegawai berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*?
- d. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja pegawai?

### **2.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai peran dari dukungan organisasi untuk menurunkan tingkat stres pegawai dan sekaligus menurunkan perilaku *cyberloafing* pada pemerintah desa di Kabupaten Lumajang. Keutamaan dari penelitian ini yaitu apabila tidak segera ditindaklanjuti maka fasilitas internet berupa *wifi* akan tidak tepat sasaran, tingkat stres pegawai akan tetap terjadi atau bahkan meningkat dan semakin banyak perilaku *cyberloafing*.

Secara khusus tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap perilaku *cyberloafing*.
- b. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap stres kerja pegawai.
- c. Menganalisis stres kerja pegawai terhadap perilaku *cyberloafing*.
- d. Menganalisis dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja pegawai.

## **2.5 Manfaat Penelitian**

Terdapat dua manfaat dari penelitian ini, yaitu manfaat teoritis dan manfaat empiris. Secara detail dijabarkan sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat dalam memberikan kontribusi pada teori ketegangan umum dan teori peran. Selain itu bermanfaat pada pengembangan keilmuan manajemen dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada perilaku organisasi.

### **b. Manfaat Empiris**

Secara empiris penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi peneliti selanjutnya terkait perilaku *cyberloafing*. Selain itu bermanfaat bagi pihak pemerintah desa dalam upaya meminimalisir adanya perilaku tersebut.





## BAB 3

# TINJAUAN PUSTAKA DALAM PENELITIAN PERILAKU *CYBERLOAFING*

### 3.1. Landasan Teori

#### 3.1.1. *General Strain Theory*

**G**eneral strain theory dalam pendekatan terbaru digunakan dalam mendeteksi hubungan stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya emosi tinggi yang dihasilkan dari stres kerja akan mengakibatkan karyawan menggunakan internet ditempat kerja untuk kepentingan pribadinya yang bertujuan untuk mengurangi tingkat stres (Koay et al., 2017). Teori menyatakan bahwa kemungkinan seseorang ketika mengalami emosi negatif seperti stres yang tinggi, sehingga nantinya akan cenderung bertindak kriminal (Agnew, 1992). Perilaku *cyberloafing* memang tidak dianggap sebagai tindakan kriminal, namun merupakan bentuk

perilaku kerja yang tidak produktif yang melanggar peraturan yang ada pada organisasi.

Penerapan *general strain theory* dalam aktivitas penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan ditempat kerja diartikan sebagai bentuk tindakan yang berfungsi untuk meringankan berbagai bentuk emosi negatif yang timbul dari stres kerja. Hal ini dikarenakan adanya rasngsangan negatif yang menyebabkan ketegangan pada karyawan, sehingga keterlibatan karyawan dalam perilaku *cyberloafing* menjadi strategi utama untuk meringankan ketegangan tersebut. Pendapat ini didukung dari beberapa penelitian yang menyatakan bahwa dalam mengurangi stres kerja karyawan melakukan *cyberloafing* (Andel et al., 2019; Koay, 2018; Koay & Soh, 2018; Koay et al., 2017; Sawitri, 2012).

### **3.1.2. Dukungan Organisasi, Stres Kerja, dan Perilaku *Cyberloafing***

Dukungan organisasi yang tinggi juga dapat menurunkan tingkat stres karyawan (Arnold, Edwards, & Rees, 2018; Pinto et al., 2016; Sulistyan, Ermawati, Hidayat, Lukiana, & Kasno, 2019). Dalam penelitian lain disebutkan bahwa dukungan organisasi belum mampu menurunkan tingkat stres karyawan (Gökçearsan et al., 2018). Disebutkan juga bahwa dukungan organisasi yang dirasakan pegawai tidak berhubungan dengan stres kerjanya (Garg & Dhar, 2014). Karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung untuk melakukan *cyberloafing*. Karena telah terbukti bahwa perilaku *cyberloafing* mampu meminimalisir adanya tingkat stres yang diakibatkan banyaknya tugas (Ghani et al., 2018; Khansa et al., 2017; Lim & Chen, 2012). Stres didefinisikan sebagai reaksi seseorang terhadap faktor-faktor yang mengancam kesejahteraannya (Arslan, 2017). Stres kerja merupakan tantangan yang nyata bagi seorang pegawai. Hal ini



sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor terkait stres kerja pegawai (Naqvi, Khan, Kant, & Khan, 2013). Kehidupan pegawai yang penuh dengan situasi stres akan cenderung untuk menggunakan internet dalam mengatur suasana hati (seperti pencarian hiburan dan informasi). Dampak langsung yang menunjukkan peristiwa kehidupan yang penuh dengan tekanan sehingga menyebabkan stres sebenarnya dapat diatasi dengan dukungan-dukungan positif dari organisasi (Leung, 2007). Karyawan yang menghadapi tekanan pekerjaan akan berusaha menghindari dari situasi tekanan tersebut karena akan timbul stres dan terlibat dalam *cyberloafing*. Stres kerja dimoderasi oleh keahlian untuk menggunakan internet dalam perilaku *cyberloafing* (Sawitri, 2012). *Cyberloafing* merupakan sebuah tindakan karyawan secara sukarela untuk menggunakan akses internet perusahaan pada jam kerja untuk kepentingan pribadi, bukan untuk kepentingan perusahaan (Lim, 2002). *Cyberloafing* juga didefinisikan sebagai penggunaan pribadi dari beberapa teknologi informasi dan komunikasi selama jam kerja selain yang berhubungan dengan tugas (Pindek et al., 2018; J. Wu, Mei, & Ugrin, 2018). Pada umumnya perilaku *cyberloafing* dianggap sebagai penyimpangan yang kontraproduktif karena tidak terkait dengan pekerjaan (Khansa et al., 2017; Moodya & Siponen, 2013).

### **3.2. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dibentuk atas dasar landasan teoritis dan empiris. Kedua landasan tersebut dibentuk model konseptual sebagai berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual  
 Sumber: Landasan Teoritis dan Empiris

### 3.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai pengembangan atas landasan teoritis dan empiris, sehingga dijabarkan sebagai berikut:

- H1 = Dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*
- H2 = Dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai
- H3 = Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*
- H4 = Dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja pegawai



## BAB 4

# METODE PENELITIAN PERILAKU *CYBERLOAFING*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mencari hubungan kausalitas. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana hubungan yang diteliti bersifat sebab akibat. Objek penelitian ini meliputi variabel dependen yaitu perilaku *cyberloafing*. Variabel interveningnya yaitu stres kerja pegawai. Variabel independennya yaitu dukungan organisasi yang dirasakan. Penelitian ini terfokus pada dukungan organisasi yang dirasakan sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja pegawai dan perilaku *cyberloafing*. Pegawai yang dimaksud adalah pemerintah desa di Kabupaten Lumajang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kabupaten Lumajang berjumlah 2.314 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih (Sekaran & Bougie, 2016). Teknik pengambilan sampel

menggunakan pendekatan yang dikembangkan para ahli (Krejcie & Morgan, 1970) yang menunjukkan bahwa pendekatan tersebut dapat dipakai oleh peneliti dalam menentukan jumlah sampel yang memastikan model keputusan yang baik (Sekaran & Bougie, 2016). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus yang dikembangkan Krejcie and Morgan, diperoleh sampel sebesar 330 orang. Cara penarikan anggota sampel dengan menggunakan *non probability sampling* berbentuk *accidental*. Adapun kriteria yang digunakan yaitu apabila pegawai mampu mengoperasikan internet, baik melalui laptop maupun handphone, serta menggunakan fasilitas wifi yang disediakan pada jam kerja.

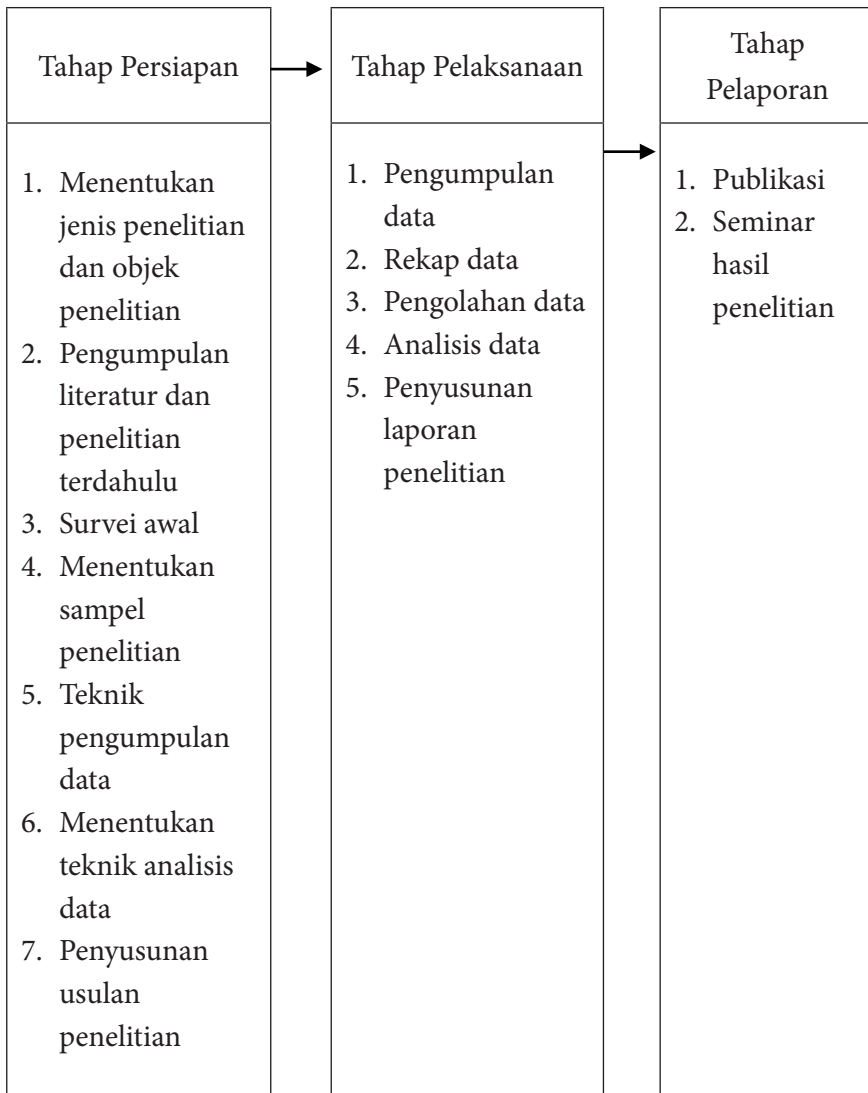
Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mencari data primer dan sekunder. Data primer berupa identitas responden dan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Untuk mendapatkan data primer ini peneliti menyiapkan draf kuesioner dan memberikan secara langsung kepada pegawai pemerintah desa di Kabupaten Lumajang. Data sekunder dilakukan dengan pencarian data melalui website Badan Pusat Statistik Kabupaten Lumajang.

Instrumen penelitian variabel dukungan organisasi yang dirasakan diukur dengan menggunakan 8 item, yaitu kepedulian, pertimbangan, kesediaan waktu, keprihatinan, tidak mengambil keuntungan, bantuan menyelesaikan masalah, memaafkan kesalahan, dan kepedulian pendapat (Yildiz, Uzun, & Coşkun, 2017). Stres kerja pegawai diukur dengan menggunakan 4 item, yaitu mengalami ketegangan, sumber frustrasi, banyak ketegangan, dan perasaan tertekan (Kang & Kang, 2016). Perilaku *cyberloafing* diukur dengan menggunakan 6 item, yaitu penggunaan media sosial, belanja online, bermain game online, menonton video, akses konten yang relevan dengan minat

pribadi, dan membagikan informasi di internet (Ghani et al., 2018). Instrumen penelitian selanjutnya diuji coba kepada 30 responden dan dilakukan pengujian instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Apabila terdapat item pernyataan yang tidak valid dan reliabel maka akan dilakukan perbaikan atas pernyataan tersebut.

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini berupa statistik deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik dan penilaian responden. Selain itu juga dilakukan dengan statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan SEM PLS.

Tahapan penelitian ini meliputi tahap persiapan, pelaksanaan dan pelaporan yang dijelaskan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1. Tahapan penelitian



## **BAB 5**

# **HASIL DAN PEMBAHASAN PERILAKU *CYBERLOAFING***

### **5.1. Hasil Penelitian**

#### **5.1.1. Gambaran Umum Responden**

**R**esponden dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa yang ada di Kabupaten Lumajang. Data BPS yang dibukukan berbentuk Kabupaten Lumajang dalam angka tahun 2020 menunjukkan bahwa keseluruhan desa berjumlah 205 dari 21 kecamatan. Masing-masing desa terdapat Perangkat Desa yang terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Urusan (Kaur) Perencanaan, Kepala Urusan (Kaur) Keuangan, Kepala Urusan (Kaur) Tata Usana dan Umum, Kepala Seksi (Kasi) Pemerintahan, Kepala Seksi (Kasi) Kesejahteraan Masyarakat, Kepala Seksi (Kasi) Pelayanan, dan Kepala Dusun (Kasun). Responden yang menjadi target berjumlah 330 Perangkat Desa yang tersebar di Kabupaten Lumajang. Data mengenai gambaran umum responden dijabarkan pada tabel 5.1.

Diketahui dari tabel 4.1 bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebesar 85,5%, dan sisanya sebesar 14,5% berjenis kelamin perempuan. Dilihat dari faktor usia responden sebagian besar antar 21 sampai dengan 30 tahun yaitu sebesar 38,5%, disusul usia antara 31 sampai dengan 40 tahun yaitu 33%, antara 41 sampai 50 tahun yaitu 23%, antara 15 sampai 60 tahun yaitu 5,5%, dan tidak ada yang berusia kurang dari 20 tahun.

**Tabel 5.1. Gambaran Umum Responden**

	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	282	85,5
Perempuan	48	14,5
Usia		
Kurang dari 20 tahun	0	0
21 sampai 30 tahun	127	38,5
31 sampai 40 tahun	109	33,0
41 sampai 50 tahun	76	23,0
51 sampai 60 tahun	18	5,5
Status		
Belum Kawin	25	7,6
Kawin	305	92,4
Jabatan		
Sekretaris Desa	37	11,2
Kepala Urusan (Kaur) Perencanaan	38	11,5
Kepala Urusan (Kaur) Keuangan	47	14,2



Kepala Urusan (Kaur) Tata Usaha dan Umum	27	8,2
Kepala Seksi (Kasi) Pemerintahan	29	8,8
Kepala Seksi (Kasi) Kesejahteraan Masyarakat	26	7,9
Kepala Seksi (Kasi) Pelayanan	28	8,5
Kepala Dusun (Kasun)	98	29,7
Tingkat Pendidikan		
SD / Sederajat	0	0
SMP / Sederajat	0	0
SMA / Sederajat	195	59,1
Diploma	10	3,0
S1	125	37,9
S2	0	0
S3	0	0

Sumber: Data diolah 2020

Status perkawinan responden hampir semua sudah kawin yaitu sebesar 92,4%, dan yang belum kawin hanya 7,6%. Jabatan responden cukup variatif, namun didominasi oleh Kepala Dusun (Kasun) sebesar 29,7%, disusul Kepala Urusan (Kaur) Keuangan sebesar 14,2%, Kepala Urusan (Kaur) Perencanaan sebesar 11,5%, Sekretaris Desa sebesar 11,2%, Kepala Seksi (Kasi) Pemerintahan sebesar 8,8%, Kepala Seksi (Kasi) Pelayanan sebesar 8,5%, Kepala Urusan (Kaur) Tata Usaha dan Umum sebesar 8,2%, dan Kepala Seksi (Kasi) Kesejahteraan Masyarakat sebesar 7,9%. Tingkat pendidikan responden mayoritas SMA atau sederajat sebesar 59,1%, disusul S1 sebesar 37,9%, Diploma sebesar 3%, dan tidak ada responden yang tingkat pendidikannya SD atau sederajat, SMP atau sederajat, S2 dan S3.

## **5.1.2. Deskripsi Responden terhadap Variabel Penelitian**

### **a. Deskripsi Responden terhadap Variabel Dukungan Organisasi**

Deskripsi penilaian responden terhadap variabel dukungan organisasi yang dirasakan responden terdiri dari 8 indikator yaitu kepedulian, pertimbangan, kesediaan waktu, keprihatinan, tidak mengambil keuntungan, bantuan menyelesaikan masalah, memaafkan kesalahan, dan kepedulian pendapat. Dari indikator tersebut dijabarkan kedalam 8 item pernyataan. Data deskripsi penilaian responden terhadap variabel dukungan organisasi disajikan pada tabel 5.2.

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dijabarkan dari masing-masing item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Seberapa peduli pemerintah desa dengan kesejahteraan pegawainya

Item pernyataan pemerintah desa peduli dengan kesejahteraan pegawai diukur dengan interval 1 (sangat tidak peduli) sampai dengan 10 (sangat peduli). Penilaian tertinggi yaitu 9 sebanyak 88 responden atau 26,7%, sedangkan penilaian terendah yaitu 1 sampai dengan 4 sebanyak 0 responden atau tidak ada yang menilai di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 8,10 yang lebih cenderung pada jawaban peduli.

- 2) Seberapa tinggi pemerintah desa mempertimbangkan keinginan pegawai

Item pernyataan pemerintah desa mempertimbangkan keinginan pegawai diukur dengan interval 1 (sangat rendah) sampai dengan 10 (sangat tinggi). Penilaian tertinggi yaitu 9 sebanyak 105 responden atau 31,8%, sedangkan penilaian terendah yaitu 1 sampai dengan 4 sebanyak 0 responden atau

tidak ada yang menilai di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 8,02 yang lebih cenderung pada jawaban tinggi.

3) Seberapa tinggi pemerintah desa bersedia membantu pertolongan pegawai

Item pernyataan pemerintah desa bersedia membantu pertolongan pegawai diukur dengan interval 1 (sangat rendah) sampai dengan 10 (sangat tinggi). Penilaian tertinggi yaitu 9 sebanyak 114 responden atau 34,5%, sedangkan penilaian terendah yaitu 1 sampai dengan 4 sebanyak 0 responden atau tidak ada yang menilai di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 8,11 yang lebih cenderung pada jawaban tinggi.

**Tabel 5.2. Penilaian Responden terhadap Variabel Dukungan Organisasi**

N	Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-rata
0												
1	Seberapa peduli pemerintah desa dengan kesejahteraan pegawainya	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	25 (7,6%)	33 (10,0%)	34 (10,3%)	90 (27,3%)	88 (26,7%)	60 (18,2%)	8,10
2	Seberapa tinggi pemerintah desa mempertimbangkan keinginan pegawai	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (2,4%)	50 (15,2%)	65 (19,7%)	57 (17,3%)	105 (31,8%)	45 (13,6%)	8,02
3	Seberapa tinggi pemerintah desa bersedia membantu pertolongan pegawai	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,3%)	42 (12,7%)	66 (20,0%)	70 (21,2%)	114 (34,5%)	37 (11,2%)	8,11
4	Seberapa prihatin pemerintah desa atas keluhan pegawai	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (3,9%)	66 (20,0%)	64 (19,4%)	52 (15,8%)	83 (25,2%)	52 (15,8%)	7,85
5	Seberapa sering pemerintah desa tidak mengambil keuntungan dari pegawai	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	16 (4,8%)	64 (19,4%)	74 (22,4%)	122 (37,0%)	54 (16,4%)	8,41
6	Seberapa tinggi pemerintah desa bersedia membantu menyelesaikan masalah pegawai	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	46 (13,9%)	72 (21,8%)	56 (17,0%)	86 (26,1%)	70 (21,1%)	8,19
7	Seberapa tinggi pemerintah desa memanfaatkan kesalahan pegawai	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (2,7%)	100 (30,3%)	66 (20,0%)	92 (27,9%)	63 (19,1%)	8,30
8	Seberapa tinggi kepedulian pemerintah desa dengan pendapat pegawai	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (2,1%)	25 (7,6%)	59 (17,9%)	104 (31,5%)	88 (14,2%)	47 (14,2%)	8,16

Sumber: Data diolah 2020

- 4) Seberapa prihatin pemerintah desa atas keluhan pegawai  
Item pernyataan pemerintah desa prihatin atas keluhan pegawai diukur dengan interval 1 (tidak prihatin) sampai dengan 10 (sangat prihatin). Penilaian tertinggi yaitu 9 sebanyak 83 responden atau 25,2%, sedangkan penilaian terendah yaitu 1 sampai dengan 4 sebanyak 0 responden atau tidak ada yang menilai di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 7,85 yang lebih cenderung pada jawaban sangat prihatin.
- 5) Seberapa sering pemerintah desa tidak mengambil keuntungan dari pegawai  
Item pernyataan pemerintah desa tidak mengambil keuntungan dari pegawai diukur dengan interval 1 (sangat sering) sampai dengan 10 (tidak pernah). Penilaian tertinggi yaitu 9 sebanyak 112 responden atau 37%, sedangkan penilaian terendah yaitu 1 sampai dengan 5 sebanyak 0 responden atau tidak ada yang menilai di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 8,41 yang lebih cenderung pada jawaban tidak pernah.
- 6) Seberapa tinggi pemerintah desa bersedia membantu menyelesaikan masalah pegawai  
Item pernyataan pemerintah desa bersedia membantu menyelesaikan masalah pegawai diukur dengan interval 1 (sangat rendah) sampai dengan 10 (sangat tinggi). Penilaian tertinggi yaitu 9 sebanyak 86 responden atau 26,1%, sedangkan penilaian terendah yaitu 1 sampai dengan 5 sebanyak 0 responden atau tidak ada yang menilai di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 8,19 yang lebih cenderung pada jawaban tinggi.

- 7) Seberapa tinggi pemerintah desa memaafkan kesalahan pegawai

Item pernyataan pemerintah desa memaafkan kesalahan pegawai diukur dengan interval 1 (sangat rendah) sampai dengan 10 (sangat tinggi). Penilaian tertinggi yaitu 7 sebanyak 100 responden atau 30,3%, sedangkan penilaian terendah yaitu 1 sampai dengan 5 sebanyak 0 responden atau tidak ada yang menilai di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 8,30 yang lebih cenderung pada jawaban tinggi.

- 8) Seberapa tinggi kepedulian pemerintah desa dengan pendapat pegawai

Item pernyataan pemerintah desa peduli dengan pendapat pegawai diukur dengan interval 1 (tidak pernah) sampai dengan 10 (sangat tinggi). Penilaian tertinggi yaitu 8 sebanyak 104 responden atau 31,5%, sedangkan penilaian terendah yaitu 1 sampai dengan 4 sebanyak 0 responden atau tidak ada yang menilai di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 8,16 yang lebih cenderung pada jawaban tinggi.

#### **b. Deskripsi Responden terhadap Variabel Stres Kerja Pegawai**

Deskripsi penilaian responden terhadap variabel dukungan organisasai yang dirasakan responden terdiri dari 4 indikator yaitu mengalami ketegangan, sumber frustasi, banyak ketegangan, dan perasaan tertekan. Dari indikator tersebut dijabarkan kedalam 4 item pernyataan. Data deskripsi penilaian responden terhadap variabel stres kerja pegawai disajikan pada tabel 5.3.

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dijabarkan dari masing-masing item pernyataan sebagai berikut:

1) Seberapa tegang pegawai dalam bekerja

Item pernyataan pegawai mengalami ketegangan dalam bekerja diukur dengan interval 1 (santai) sampai dengan 10 (sangat tegang). Penilaian tertinggi yaitu 2 sebanyak 92 responden atau 27,9%, sedangkan penilaian terendah yaitu 9 sebanyak 1 responden atau 0,3%. Rata-rata jawaban responden yaitu 3,58 yang lebih cenderung pada jawaban tidak ada ketegangan.

2) Seberapa tinggi tingkat frustrasi pegawai dalam bekerja

Item pernyataan pekerjaan merupakan sumber frustrasi pegawai diukur dengan interval 1 (sangat rendah) sampai dengan 10 (sangat tinggi). Penilaian tertinggi yaitu 2 dan 3 masing-masing sebanyak 96 responden atau 29,1%, sedangkan penilaian terendah yaitu 7 sampai dengan 10 sebanyak 0 responden atau tidak ada yang memberikan penilaian di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 2,85 yang lebih cenderung pada jawaban sangat rendah.

**Tabel 5.3. Penilaian Responden terhadap Variabel Stres Kerja Pegawai**

No	Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-rata
1	Seberapa tegang pegawai dalam bekerja	32 (9,7%)	92 (27,9%)	69 (20,9%)	45 (13,6%)	26 (7,9%)	41 (12,4%)	9 (2,7%)	9 (2,7%)	1 (0,3%)	6 (1,8%)	3,58
2	Seberapa tinggi tingkat frustrasi pegawai dalam bekerja	58 (17,6%)	96 (29,1%)	96 (29,1%)	13 (3,9%)	50 (15,2%)	17 (5,2%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2,85
3	Seberapa banyak pegawai mengalami ketegangan dalam bekerja	62 (18,8%)	99 (30,0%)	59 (17,9%)	45 (13,6%)	40 (12,1%)	24 (7,3%)	1 (0,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2,93
4	Seberapa tinggi tekanan pegawai dalam bekerja	67 (20,3%)	123 (37,3%)	69 (20,9%)	37 (11,2%)	25 (7,6%)	1 (0,3%)	8 (2,4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2,59

Sumber: Data diolah 2020

- 3) Seberapa banyak pegawai mengalami ketegangan dalam bekerja

Item pernyataan pegawai mengalami ketegangan dalam bekerja diukur dengan interval 1 (tidak ada) sampai dengan 10 (sangat banyak). Penilaian tertinggi yaitu 2 sebanyak 99 responden atau 30%, sedangkan penilaian terendah yaitu 8 sampai dengan 10 sebanyak 0 responden atau tidak ada yang memberikan penilaian di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 2,93 yang lebih cenderung pada jawaban tidak ada pegawai yang tegang dalam bekerja.

- 4) Berapa tinggi tekanan pegawai dalam bekerja

Item pernyataan pegawai merasa tertekan dalam bekerja diukur dengan interval 1 (tidak ada) sampai dengan 10 (sangat tinggi). Penilaian tertinggi yaitu 2 sebanyak 123 responden atau 37,3%, sedangkan penilaian terendah yaitu 8 sampai dengan 10 sebanyak 0 responden atau tidak ada yang memberikan penilaian di angka tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 2,59 yang lebih cenderung pada jawaban tidak ada.

### **c. Deskripsi Responden terhadap Variabel Perilaku *Cyberloafing***

Deskripsi penilaian responden terhadap variabel perilaku *cyberloafing* yang dirasakan responden terdiri dari 6 indikator yaitu penggunaan media sosial, belanja onlie, bermain game online, menonton video, akses konten yang relevan dengan minat pribadi, dan membagikan informasi di internet. Dari indikator tersebut dijabarkan ke dalam 6 item pernyataan. Data deskripsi penilaian responden terhadap variabel stres kerja pegawai disajikan pada tabel 5.4.



Berdasarkan tabel 5.4 dapat dijabarkan dari masing-masing item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk media sosial (Whatsapp/facebook/instagram/lainnya)  
Item pernyataan menggunakan fasilitas internet untuk media sosial (whatsapp/facebook/instagram/lainnya) diukur dengan interval 1 (tidak pernah) sampai dengan 10 (sangat sering). Penilaian tertinggi yaitu 8 sebanyak 70 responden atau 21,2%, sedangkan penilaian terendah yaitu 4 sebanyak 8 responden atau 2,4%. Rata-rata jawaban responden yaitu 6,23 yang lebih cenderung pada jawaban sering.
- 2) Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk belanja *online*  
Item pernyataan menggunakan fasilitas internet untuk belajar *online* diukur dengan interval 1 (tidak pernah) sampai dengan 10 (sangat sering). Penilaian tertinggi yaitu 1 sebanyak 67 responden atau 20,3%, sedangkan penilaian terendah yaitu 10 sebanyak 8 responden atau 2,4%. Rata-rata jawaban responden yaitu 4,74 yang lebih cenderung pada jawaban kadang-kadang.
- 3) Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk bermain *game online*  
Item pernyataan menggunakan fasilitas internet untuk bermain *game online* diukur dengan interval 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 10 (sangat setuju). Penilaian tertinggi yaitu 2 sebanyak 100 responden atau 30,3%, sedangkan penilaian terendah yaitu 8 sebanyak 0 responden atau 0,0% yang artinya tidak ada yang menjawab pada skor tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 4,05 yang lebih cenderung pada jawaban kadang-kadang.

4) Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk menonton video

Item pernyataan menggunakan fasilitas internet untuk menonton video diukur dengan interval 1 (tidak pernah) sampai dengan 10 (sangat sering). Penilaian tertinggi yaitu 7 sebanyak 62 responden atau 18,8%, sedangkan penilaian terendah yaitu 10 sebanyak 2 responden atau 0,06%. Rata-rata jawaban responden yaitu 5,58 yang lebih cenderung pada jawaban kadang-kadang.

**Tabel 5.4. Penilaian Responden terhadap Variabel Perilaku Cyberloafing**

No	Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-rata
1	Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk media sosial (Whatsapp/ facebook/instagram/lainnya)	49 (14,8%)	9 (2,7%)	11 (3,3%)	8 (2,4%)	52 (15,8%)	17 (5,2%)	29 (8,8%)	70 (21,2%)	52 (15,8%)	33 (10,0%)	6,23
2	Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk belanja online	67 (20,3%)	25 (7,6%)	25 (7,6%)	44 (13,3%)	43 (13,0%)	16 (4,8%)	50 (15,2%)	12 (3,6%)	40 (12,1%)	8 (2,4%)	4,74
3	Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk bermain game online	57 (17,3%)	100 (30,3%)	18 (5,5%)	26 (7,9%)	44 (13,3%)	12 (3,6%)	48 (14,5%)	0 (0%)	48 (14,5%)	9 (2,7%)	4,05
4	Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk menonton video	39 (11,8%)	27 (8,2%)	11 (3,3%)	11 (3,3%)	41 (12,4%)	60 (18,2%)	62 (18,8%)	40 (12,1%)	37 (11,2%)	2 (0,06%)	5,58
5	Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk akses internet kepentingan pribadi	59 (17,9%)	18 (5,5%)	15 (4,5%)	10 (3,0%)	57 (17,3%)	37 (11,2%)	35 (10,6%)	51 (15,5%)	48 (14,5%)	0 (0%)	5,37
6	Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk membagikan informasi pribadi	50 (15,2%)	44 (13,3%)	8 (2,4%)	17 (5,2%)	52 (15,8%)	40 (12,1%)	29 (8,8%)	48 (14,5%)	25 (7,6%)	17 (5,2%)	5,19

Sumber: Data diolah 2020

5) Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk akses internet kepentingan pribadi

Item pernyataan menggunakan fasilitas internet untuk akses internet pribadi diukur dengan interval 1 (tidak pernah) sampai dengan 10 (sangat sering). Penilaian tertinggi yaitu 1 sebanyak 59 responden atau 17,9%, sedangkan penilaian terendah yaitu 10 sebanyak 0 responden atau 0,0% yang artinya tidak ada yang menjawab pada skor tersebut. Rata-rata jawaban responden yaitu 5,37 yang lebih cenderung pada jawaban kadang-kadang.

- 6) Seberapa sering pegawai menggunakan fasilitas internet desa untuk membagikan informasi pribadi

Item pernyataan menggunakan fasilitas internet untuk membagikan informasi diukur dengan interval 1 (tidak setuju) sampai dengan 10 (sangat sering). Penilaian tertinggi yaitu 5 sebanyak 52 responden atau 15,8%, sedangkan penilaian terendah yaitu 3 sebanyak 8 responden atau 2,4%. Rata-rata jawaban responden yaitu 5,19 yang lebih cenderung pada jawaban kadang-kadang.

### **5.1.3. Hasil Pengujian Instrumen**

Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi pengujian validitas dan reliabilitas. Kriteria pengujian validitas yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung yang diperoleh dari hasil *output corrected item-total correlation* dengan nilai  $r$  kritisnya yaitu 0,30. Apabila nilai lebih besar atau sama dengan 0,30, maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan apabila kurang dari 0,30 maka dinyatakan tidak valid. Sedangkan kriteria pengujian reliabilitas yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel dan jika kurang maka dinyatakan tidak reliabel (Widarjono, 2015). Instrumen telah dilakukan uji coba kepada 30 responden dan disajikan pada tabel 5.5.

Berdasarkan tabel 5.5 dapat disimpulkan bahwa instrumen memenuhi kriteria yang telah disyaratkan. Dari hasil pengujian validitas keseluruhan instrumen menunjukkan nilai  $r$  lebih dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen dinyatakan valid dan merupakan alat ukur yang tepat untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari keseluruhan variabel lebih dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

**Tabel 5.5. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	$r$	<i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
Dukungan Organisasi	Kepedulian	0,917	0,949	Valid dan Reliabel
	Pertimbangan	0,915		
	Kesediaan Waktu	0,850		
	Keprihatinan	0,900		
	Tidak mengambil keuntungan	0,745		
	Bantuan menyelesaikan masalah	0,855		
	Memaafkan kesalahan	0,800		
	Kepedulian pendapat	0,895		
Stres Kerja	Mengalami ketegangan	0,873	0,851	Valid dan Reliabel
	Sumber frustrasi	0,684		
	Banyak ketegangan	0,932		
	Perasaan tertekan	0,857		

Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Penggunaan media sosial	0,857	0,949	Valid dan Reliabel
	Belanja online	0,941		
	Bermain game online	0,829		
	Menonton video	0,914		
	Akses konten yang relevan dengan minat pribadi	0,952		
	Membagikan informasi di internet	0,921		

Sumber: Data diolah 2020

Setelah dilakukan uji coba instrumen kepada 30 responden, instrumen tersebut disebarkan pada keseluruhan sampel yang menjadi target penelitian yaitu berjumlah 330 responden. Dari hasil pengujian validitas keseluruhan instrumen menunjukkan nilai  $r$  lebih dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen dinyatakan valid dan merupakan alat ukur yang tepat untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari keseluruhan variabel lebih dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Data hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 330 responden tetap menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Jadi instrumen penelitian merupakan alat ukur yang tepat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian cukup dilakukan uji coba terhadap minimal sampel yang telah disyaratkan dan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas tanpa perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas kembali. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap 330 responden disajikan pada tabel 5.6.

**Tabel 5.6. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	r	<i>cronbach's alpha</i>	Ket
Dukungan Organisasi	Kepedulian	0,916	0,948	Valid dan Reliabel
	Pertimbangan	0,884		
	Kesediaan Waktu	0,838		
	Keprihatinan	0,890		
	Tidak mengambil keuntungan	0,785		
	Bantuan menyelesaikan masalah	0,869		
	Memaafkan kesalahan	0,804		
	Kepedulian pendapat	0,862		
Stres Kerja	Mengalami ketegangan	0,889	0,878	Valid dan Reliabel
	Sumber frustasi	0,768		
	Banyak ketegangan	0,925		
	Perasaan tertekan	0,872		

Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Penggunaan media sosial	0,861	0,953	Valid dan Reliabel
	Belanja online	0,935		
	Bermain game online	0,821		
	Menonton video	0,913		
	Akses konten yang relevan dengan minat pribadi	0,942		
	Membagikan informasi di internet	0,932		

Sumber: Data diolah 2020

#### 5.1.4. Analisis Hasil Penelitian dengan *Outer Model*

Hasil pengujian *outer model* dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS* diketahui hasil validitas dan reliabilitas. Pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

##### a. **Convergent Validity**

*Convergent validity* didasarkan pada *outer loading* yang nilainya harus lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2014). Hasil dari pengujian tersebut disajikan pada tabel 5.7. sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Hasil Pengujian *Convergent Validity***

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Dukungan Organisasi	Kepedulian	0,922
	Pertimbangan	0,898
	Kesediaan Waktu	0,818
	Keprihatinan	0,887
	Tidak mengambil keuntungan	0,770
	Bantuan menyelesaikan masalah	0,847
	Memaafkan kesalahan	0,822
	Kepedulian pendapat	0,870
Stres Kerja	Mengalami ketegangan	0,834
	Sumber frustrasi	0,809
	Banyak ketegangan	0,920
	Perasaan tertekan	0,886
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Penggunaan media sosial	0,799
	Belanja online	0,948
	Bermain game online	0,889
	Menonton video	0,860
	Akses konten yang relevan dengan minat pribadi	0,916
	Membagikan informasi di internet	0,929

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 5.7. diperoleh hasil *outer loading* untuk masing-masing indikator terhadap variabel latennya lebih



dari 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator valid.

**b. Discriminant Validity**

Discriminant validity dilihat dari nilai AVE lebih besar dari 0,50 dan akar dari AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel lainnya (Ghozali, 2014). Hasil dari pengujian *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel 5.8 sebagai berikut:

**Tabel 5.8. Hasil Pengujian Discriminant Validity**

Variabel	AVE	Dukungan Organisasi	Stres Kerja	Perilaku Cyberloafing
Dukungan Organisasi	0,732	0,856		
Stres Kerja	0,746	-0,244	0,864	
Perilaku Cyberloafing	0,795	0,324	-0,247	0,892

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 5.8. menunjukkan hasil dari pengujian *discriminant validity* yang menunjukkan bahwa keseluruhan nilai AVE lebih besar dari 0,50. Nilai akar dari AVE variabel dukungan organisasi sebesar 0,856, stres kerja sebesar 0,864, dan perilaku *cyberloafing* sebesar 0,892. Keseluruhan nilai akar dari AVE lebih besar dari korelasi antar variabel lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kosntruk memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

## b. *Composite Reliability*

*Composite reliability* diukur dengan dua macam yaitu dengan melihat nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,80 dan *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2014). Data hasil disajikan pada tabel 5.9. sebagai berikut:

**Tabel 5.9. Hasil Pengujian *Composite Reliability***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Dukungan Organisasi	0,956	0,948
Stres Kerja	0,921	0,953
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,959	0,887

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 5.9. menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari keseluruhan variabel lebih besar dari 0,80. Dilihat dari nilai *cronbachs alpha* dari keseluruhan variabel menunjukkan lebih besar dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk memiliki nilai *composite reliability* yang baik.

### 5.1.5. Analisis Hasil Penelitian dengan *Inner Model*

Pengujian *inner model* menunjukkan hubungan antar variabel laten dievaluasi dengan melihat prosentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R Square*. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel 4.10. sebagai berikut:

**Tabel 5.10. *R Square***

Variabel	R Square
Dukungan Organisasi	-
Stres Kerja	0,059
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,135

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diperoleh hasil bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dengan adanya stres kerja pegawai pemerintah desa di Kabupaten Lumajang sebesar 5,9%. Sedangkan sisanya sebesar 94,1% stres kerja dipengaruhi oleh variabel selain dukungan organisasi.

Perilaku *cyberloafing* dengan adanya dukungan organisasi yang dirasakan dan stres kerja pegawai pemerintah desa di Kabupaten Lumajang sebesar 13,5%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 86,5% dipengaruhi variabel selain dukungan organisasi yang dirasakan dan stres kerja pegawai.

Hasil uji hipotesis penelitian ini dengan melihat nilai koefisien beta pada pengaruh antar variabel. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 5.11. sebagai berikut:

**Tabel 5.11. Hasil Pengujian Hipotesis**

Hubungan Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Ket
Dukungan Organisasi → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,323*	-	Diterima
Dukungan Organisasi → Stres Kerja	-0,244*	-	Diterima
Stres Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-0,179*	-	Diterima
Dukungan Organisasi → Stres Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-	0.044*	Diterima

Keterangan: \* $p < 0,05$

Sumber: Data diolah 2020

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 5.11. menunjukkan bahwa dari 4 hipotesis yang diajukan ternyata semua hipotesis diterima. Hipotesis 1 diterima ( $\beta=0,323$  dan  $p<0,05$ ), yang menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*. Hipotesis 2 juga diterima ( $\beta=-0,244$  dan  $p<0,05$ ), yang menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Pengaruhnya negatif, jadi mengandung arti bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, maka semakin rendah stres kerja pegawai. Hipotesis 3 juga diterima ( $\beta=-0,179$  dan  $p<0,05$ ), dengan pernyataan hipotesisnya yaitu stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Pengaruhnya juga negatif, jadi semakin tinggi stres kerja pegawai, maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*. Hipotesis 4 yang menyatakan pengaruh tidak langsung juga diterima ( $\beta=0,044$  dan  $p<0,05$ ), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja pegawai.

## **5.2. Pembahasan**

### **5.2.1 Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan mempunyai peran penting dalam peningkatan perilaku *cyberloafing*. Temuan ini telah menjelaskan general strain theory (Andel et al., 2019; Koay, 2018; Koay & Soh, 2018; Koay et al., 2017; Sawitri, 2012) dari adanya pelanggaran peraturan organisasi oleh pegawai. Pemerintah memberikan dukungan berupa fasilitas internet adalah untuk mendukung

kelancaran pekerjaan. Namun, hal ini disalahgunakan dengan menunjukkan adanya perilaku *cyberloafing* yang tinggi.

Adanya dukungan organisasi yang dirasakan pegawai pemerintah desa di Kabupaten Lumajang dinilai dari beberapa indikator. Penilaian yang menjadi prioritas yaitu pemerintah desa tidak mengambil keuntungan dari pegawai. Pegawai tidak merasa hanya diambil keuntungannya saja oleh pemerintah desa, namun hal ini semakin mendorong pegawai untuk berperilaku tinggi dalam menggunakan media sosial, belanja online, bermain game online, menonton video, akses konten yang relevan dengan kepentingan pribadi, dan membagikan informasi di internet. Seluruh aktivitas tersebut dilakukan pada saat jam kerja sehingga dapat dikatakan melanggar aturan dan tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

Prioritas selanjutnya yaitu tingginya pemerintah desa dalam memaafkan kesalahan pegawai. Dengan memaafkan kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan oleh pegawai, akan mendorong meningkatnya pegawai dalam menggunakan internet yang disediakan organisasi untuk kepentingan pribadinya seperti penggunaan media sosial, belanja, bermain game, serta menonton video online, mengunjungi situs web untuk kepentingan pribadi, dan membagikan informasi pribadi kepada publik. Bukan merupakan sebuah kesalahan dari pemerintah ketika memaafkan kesalahan yang telah dilakukan pegawai, namun ketika hal tersebut disalahgunakan oleh pegawai dengan meningkatnya perilaku *cyberloafing*, maka akan menjadi tidak tepat dan melanggar peraturan yang telah dibuat organisasi.

Pemerintah desa bersedia membantu menyelesaikan masalah dinilai tinggi oleh pegawai. Dengan adanya kesediaan seperti ini, akan menjalin hubungan baik antara pemerintah desa dengan pegawainya. Namun, hal ini justru ada sisi negatifnya, yaitu

semakin meningkatnya perilaku *cybelloafing* pegawai seperti pegawai yang menggunakan media sosial pada saat jam kerja. Selain itu tindakan seperti belanja, bermain game, dan menonton video secara online juga dilakukan pegawai. Ada juga yang berupa akses internet yang sesuai dengan kepentingan pribadi pegawai serta membagikan informasi pribadinya kepada publik. Beberapa aktivitas tersebut dapat dikatakan adanya pelanggaran peraturan organisasi seperti yang dijelaskan dalam *general strain theory*.

Pemerintah desa peduli dengan pendapat pegawai dinilai tinggi. Hal ini berdampak pada harmonisnya hubungan pemerintah desa dengan pegawai karena adanya kepedulian dari pendapat yang disampaikan pegawainya. Pendapat tidak hanya dalam bentuk keluhan, tetapi juga dalam bentuk masukan-masukan yang positif yang bersifat membangun organisasi. Kepedulian semacam ini ternyata berdampak pada tingginya penggunaan media sosial untuk kepentingan pribadi pegawai. Hal ini juga berdampak pada tingginya perilaku belanja, bermain game dan aktivitas menonton video secara online oleh pegawai. Membuka situs web atau akses konten yang relevan dengan minat pribadi serta membagikan informasi pribadi di internet juga semakin meningkat. Perilaku ini dapat dikatakan menyimpang dari peraturan organisasi.

Penilaian pegawai atas kesediaan pemerintah desa dalam membantu pertolongan juga tinggi. Pemerintah desa tanggap dalam membantu pegawai yang membutuhkan peretolongan. Perilaku seperti ini sudah menjadi budaya yang baik dilingkungan pemerintah desa. Namun semakin tinggi kesediaan pemerintah pegawai, akan berdampak pada tingginya perilaku pegawai dalam berperilaku menyimpang seperti tingginya penggunaan media sosial untuk kepentingan pribadi pegawai, belanja online,

game online, menonton video online, mengunjungi situs web, dan membagikan informasi pribadi. Semua aktivitas tersebut juga dilakukan pada saat jam kerja sehingga melanggar peraturan organisasi.

Pemerintah desa juga peduli dengan kesejahteraan dan adanya penilaian yang tinggi atas kepedulian tersebut oleh pegawai. Pemerintah desa memperhatikan kesejahteraan pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal. Namun, hal ini seiring dengan meningkatnya perilaku pegawai dalam menggunakan media sosial untuk kepentingan pribadinya, belanja online, bermain game online, menonton video online, mengunjungi situs web, dan membagikan informasi pribadi ke publik. Perilaku ini dilakukan pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi pegawai, sehingga dapat dikatakan adanya perilaku menyimpang dari penggunaan internet tersebut.

Pemerintah desa juga mempertimbangkan keinginan dari pegawai dengan adanya penilaian yang tinggi. Apa yang menjadi keinginan pegawai yang bersifat membangun organisasi selalu menjadi pertimbangan. Pegawai merasa adanya perhatian khusus dalam menyampaikan keinginannya di forum rapat. Namun, hal ini semakin meningkatkan perilaku pegawai untuk menggunakan media sosial, belanja online, bermain game online, menonton video online, akses web, serta membagikan informasi pribadi ke publik. Berbagai macam perilaku tersebut dikategorikan perilaku menyimpang dari peraturan organisasi.

Prioritas terakhir yaitu adanya keprihatinan atas keluhan pegawai. Pemerintah desa merasa prihatin atas keluhan yang disampaikan pegawai terkait dengan pekerjaannya, Namun, semakin tinggi tingkat keprihatinan pegawai, semakin meningkat perilaku pegawai dalam penggunaan internet (media sosial, belanja, bermain game, menonton video, akses

web, dan membagikan informasi) untuk kepentingan pribadi yang dilakukan pada saat jam kerja. Perilaku ini menyimpang dari peraturan organisasi, sehingga terdapat kekhawatiran akan semakin menurun kinerja dari pegawai.

### **5.2.2 Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Stres Kerja**

Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai pemerintah desa di Kabupaten Lumajang mempunyai peran penting dalam menurunkan tingkat stres kerja pegawai. Hasil ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Arnold et al., 2018; Pinto et al., 2016; Sulistyan et al., 2019). Namun berbeda dengan temuan yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan tidak berperan penting dalam menurunkan stres kerja (Gökçearsan et al., 2018). Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai diukur dengan menggunakan beberapa indikator. Prioritas utama yaitu pemerintah desa tidak mengambil keuntungan dari pegawai. Adanya sikap seperti ini ternyata mampu menurunkan stres kerja pegawai dalam bentuk ketegangan. Pegawai tidak merasa tegang dalam bekerja dengan adanya dukungan-dukungan dari pemerintah dan membuat pegawai semakin semangat untuk bekerja. Selain itu pegawai juga tidak merasakan adanya sumber-sumber pekerjaan yang menjadikan pegawai frustrasi, serta pegawai tidak merasakan banyaknya ketegangan dalam bekerja dan minim dari tekanan-tekanan.

Prioritas kedua yaitu adanya tindakan untuk memaafkan kesalahan pegawai. Kesalahan yang dimaksud adalah kesalahan dalam melaksanakan tugas, bukan kesalahan pribadi. Hal ini mampu menurunkan stres kerja pegawai seperti mengalami



ketegangan, frustrasi, banyaknya ketegangan dalam bekerja, dan merasa tertekan dalam bekerja.

Prioritas ketiga berupa kesediaan pemerintah desa dalam membantu menyelesaikan masalah pegawai. Adanya bantuan penyelesaian masalah baik masalah pribadi maupun masalah pekerjaan memberikan pengaruh yang cukup besar dalam menurunkan permasalahan stres kerja seperti pegawai yang mengalami ketegangan dalam bekerja, adanya sumber-sumber frustrasi yang diakibatkan pekerjaan, banyaknya ketegangan dilingkungan kerja, serta adanya perasaan tertekan dari pegawai. Jadi semakin tinggi tingkat kesediaan pemerintah desa dalam membantu menyelesaikan masalah pegawai, maka semakin menurun tingkat stres kerja pegawainya.

Prioritas keempat adalah adanya kepedulian pemerintah desa dengan pendapat pegawai. Kepedulian tersebut diwujudkan dalam bentuk penampungan pendapat pegawai ketika rapat dan kemudian dibahas pada forum rapat tersebut. Dengan adanya kesediaan seperti ini ternyata mampu menurunkan tingkat ketegangan pegawai ketika bekerja. Selain itu juga dapat meminimalkan sumber-sumber frustrasi pegawai ketika melaksanakan tugasnya. Banyaknya ketegangan yang diakibatkan oleh pekerjaan semakin menurun, serta perasaan tertekan pegawai dalam bekerja juga dapat diminimalisir. Semakin tinggi tingkat kepedulian pemerintah desa dengan pendapat pegawai, maka tingkat stres kerja pegawai dapat diturunkan.

Prioritas kelima diwujudkan dalam bentuk kesediaan pemerintah desa dalam memberikan pertolongan pegawai. Semakin tinggi tingkat kesediaan pemerintah desa dalam memberikan pertolongan kepada pegawai, maka semakin rendah tingkat stres kerja pegawai. Hal ini karena stres kerja pegawai dalam bentuk ketegangan semakin menurun dengan adanya

bantuan dari pemerintah desa. Selain itu sumber-sumber frustrasi pegawai juga semakin menurun, banyaknya ketegangan dan adanya perasaan tertekan dalam bekerja juga menurun apabila terdapat pertolongan dari pemerintah desa.

Prioritas keenam yaitu adanya penilaian yang tinggi atas kepedulian pemerintah desa pada kesejahteraan pegawai. Kepedulian dari pemerintah desa pada kesejahteraan pegawai mampu menurunkan ketegangan dari pegawai itu sendiri. Sumber frustrasi pegawai juga semakin menurun seiring dengan dengan semakin tingginya tingkat kepedulian pemerintah desa pada kesejahteraan pegawai. Banyaknya ketegangan yang dialami pegawai dan adanya perasaan tertekan juga ikut menurun apabila pemerintah desa semakin peduli dengan kesejahteraan pegawainya.

Adanya pertimbangan atas keinginan pegawai menjadi prioritas ketujuh. Hal ini dinilai tinggi dari pegawai, karena memang pemerintah desa selalu mempertimbangkan keinginan dari pegawainya. Keinginan tersebut bersifat positif dan bertujuan untuk kemajuan organisasi. Semakin tinggi pertimbangan atas keinginan pegawai, semakin menurun tingkat ketegangan pegawai. Selain itu adanya sumber-sumber frustrasi juga ikut menurun dengan adanya sikap dari pemerintah desa seperti ini. Banyaknya ketegangan dan adanya perasaan tertekan pegawai akan semakin menurun seiring dengan dengan semakin tingginya pertimbangan atas keinginan pegawai.

Prioritas terakhir yaitu pemerintah desa prihatin atas keluhan pegawai. Seluruh keluhan pegawai ditampung dan ditindaklanjuti oleh pemerintah desa. Bentuk keprihatinan dari pemerintah desa atas keluhan-keluhan pegawainya ternyata mampu menurunkan tingkat ketegangan pegawai. Sumber-sumber frustrasi pegawai dalam bekerja juga dapat diminimalisir. Banyaknya ketegangan

dan adanya perasaan tertian dari pegawai ternyata juga ikut menurun seiring dengan tingginya tingkat keprihatinan atas keluhan-keluhan pegawai.

### **5.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Stres kerja pegawai pemerintah desa di Kabupaten Lumajang memberikan peran penting dalam penurunan perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian ini tidak mendukung dari beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara perilaku *cyberloafing* dengan stres kerja, dimana ketika tingkat stres kerja tinggi, maka perilaku *cyberloafing* akan semakin meningkat karena untuk mengurangi tingkat stres yang dialami pegawai (Ghani et al., 2018; Khansa et al., 2017; Lim & Chen, 2012). Selain itu juga tidak mendukung dari penelitian yang menyatakan bahwa adanya stres kerja yang diperkuat oleh keahlian dalam menggunakan internet akan semakin meningkatkan perilaku *cyberloafing* pegawai (Sawitri, 2012). Perilaku *cyberloafing* melanggar peraturan organisasi karena tujuan dari adanya internet yang disediakan organisasi adalah untuk mendukung kelancaran pekerjaan, bukan untuk kepentingan pribadi terutama dilakukan pada saat jam kerja, seperti yang telah dijelaskan pada general strain theory.

Indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja pegawai terdapat prioritas utama yaitu minimnya tegangan yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan pegawai dalam perilaku *cyberloafing* dalam bentuk penggunaan media social yang tinggi, belanja online, bermain game online, menonton video online, akses konten yang sesuai dengan minat pribadi pegawai, serta membagikan informasi kepada publik. Perilaku tersebut melanggar aturan organisasi karena dilakukan pada saat jam kerja. Semakin rendah tingkat ketegangan yang dialami pegawai, maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*nya.

Prioritas kedua yaitu banyak ketegangan yang dinilai rendah oleh pegawai. Memang yang dirasakan pegawai yaitu sedikitnya ketegangan dalam bekerja, namun hal ini justru meningkatkan perilaku pegawai dalam menggunakan media sosial pada saat jam kerja. Selain itu adanya transaksi yang tinggi dalam belanja online yang disebabkan rendahnya ketegangan pegawai dalam bekerja. Aktivitas bermain game online dan menonton video juga ikut meningkat dengan semakin rendahnya tingkat ketegangan pegawai. Adanya aktivitas pegawai dalam mengakses konten yang relevan dengan minat pribadi pegawai serta membagikan informasi di internet juga ikut meningkat. Hal ini memang bukan tindakan kriminal sesuai dengan yang dijelaskan dalam general strain theory namun melanggar aturan yang telah dibuat organisasi.

Prioritas ketiga diwujudkan pada rendahnya tingkat frustrasi pegawai dalam bekerja. Pekerjaan sangat sedikit dalam menimbulkan frustrasi pegawai. Namun hal ini justru meningkatkan pegawai dalam menggunakan media sosial, belanja online, bermain game online, menonton video online, mengunjungi situs web, dan membagikan informasi pribadi kepada publik. Keseluruhan aktivitas tersebut dilakukan pada saat jam kerja dengan menggunakan fasilitas internet yang disediakan organisasi.

Prioritas terakhir berupa rendahnya tekanan pegawai dalam bekerja. Semakin rendah tekanan pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi tingkat penggunaan media sosial di kalangan pegawai. Selain itu juga semakin tinggi aktivitas pegawai dalam belanja online, bermain game online, menonton video online, mengakses situs web, serta membagikan informasi di internet. Aktivitas-aktivitas tersebut dilakukan pada saat jam kerja dan

sesuai dengan general strain theory bahwa aktivitas tersebut melanggar aturan organisasi.

#### **5.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Perilaku *Cyberloafing* melalui Stres Kerja**

Pemerintah desa di Kabupaten Lumajang memberikan dukungan kepada pegawai dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pegawai. Namun semakin rendah tingkat stres kerja pegawai ternyata semakin tinggi perilaku *cyberloafing*-nya. Seperti yang dijelaskan dalam general strain theory (Andel et al., 2019; Koay, 2018; Koay & Soh, 2018; Koay et al., 2017; Sawitri, 2012) bahwa perilaku *cyberloafing* bukan merupakan tindakan kriminal, namun melanggar aturan organisasi. Dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai berupa kepedulian, pertimbangan kesediaan waktu, keprihatinan, tidak mengambil keuntungan, bantuan menyelesaikan masalah, memaafkan kesalahan, serta peduli dengan pendapat pegawai. Seluruh dukungan organisasi yang diberikan pegawai ini mampu menurunkan stres kerja pegawai dalam bentuk ketegangan, sumber frustrasi, banyaknya ketegangan, dan adanya perasaan tertekan. Namun semakin rendah tingkat stres kerja pegawai ternyata perilaku *cyberloafing* menjadi semakin tinggi. Perilaku tersebut berupa penggunaan media sosial, belanja online, bermain game online, menonton video online, mengakses konten yang relevan dengan minat pribadi, serta membagikan informasi di internet.





## BAB 6

# KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

Perilaku *cyberloafing* bukan merupakan tindakan kriminal, namun hanya melanggar peraturan organisasi. Hasil ini mengembangkan general strain theory dari adanya perilaku *cyberloafing* dikalangan pegawai. Dukungan organisasi yang dirasakan mampu meningkatkan perilaku *cyberloafing* dikalangan pegawai. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan juga mampu menurunkan stres kerja pegawai. Stres kerja pegawai yang rendah berperan penting dalam peningkatan perilaku *cyberloafing*. Temuan yang unik dari penelitian ini adalah semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah stres kerjanya dan akan berdampak pada meningkatnya perilaku *cyberloafing*.

### 6.2. Saran

Saran atas hasil temuan penelitian yaitu perlu adanya pemantauan khusus agar tidak terjadi perilaku *cyberloafing*

dikalangan pegawai. Pendekatan yang bersifat persuasif juga diperlukan agar tidak terjadi ketegangan yang dapat menimbulkan stres dikalangan pegawai. Dukungan dari organisasi kepada pegawai diperlukan pada saat pegawai merasakan hal yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi sehingga dukungan-dukungan yang diberikan tepat sasaran.





## DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, U. A., & Avey, J. B. (2020). Abusive supervisors and employees who cyberloaf. *Internet Research*, 30(3), 789-809. doi: 10.1108/intr-05-2019-0208
- Agnew, R. (1992). Foundation for a General Strain Theory of Crime and Delinquency\*. *Criminology*, 30(1), 47-87.
- Akbulut, Y., Dönmez, O., & Dursun, Ö. Ö. (2017). Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. *Computers in Human Behavior*, 72, 87-95. doi: 10.1016/j.chb.2017.02.043
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124-130. doi: 10.1016/j.chb.2019.07.013

- Arnold, R., Edwards, T., & Rees, T. (2018). Organizational stressors, social support, and implications for subjective performance in high-level sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 39, 204-212. doi: 10.1016/j.psychsport.2018.08.010
- Arslan, N. (2017). Adaptation of the Distress Disclosure Index to Turkish Culture. *FSM Scholarly Studies Journal of Humanities and Social Sciences*(9), 63-72. doi: 10.16947/fsmia.323350
- Askew, K. L., Ilie, A., Bauer, J. A., Simonet, D. V., Buckner, J. E., & Robertson, T. A. (2018). Disentangling How Coworkers and Supervisors Influence Employee Cyberloafing: What Normative Information Are Employees Attending To? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(4), 526-544. doi: 10.1177/1548051818813091
- Durak, H. Y., & Saritepeci, M. (2019). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. *The Social Science Journal*, 56(1), 69-87. doi: 10.1016/j.socij.2018.10.011
- Garg, S., & Dhar, R. L. (2014). Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 64-75. doi: 10.1016/j.jhtm.2014.07.002
- Ghani, F. A., Muslim, N. A., Rasli, M. A. M., Bhaskaran, K. N. A. P., Rashid, R. E., & Kadir, S. A. S. A. (2018). Problematic Usage of Digital Technologies at Workplace: A Study on Job Stress and Cyberloafing Behaviour among Government Servants in Malaysia. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(3), 754-760.

- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) Dilengkapi Software SmartPLS 3.0. XLstat 2014 dan WarPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gökçearsan, Ş., Mumcu, F. K., Haşlamanc, T., & Çevikd, Y. D. (2016). Modelling smartphone addiction: The role of smartphone usage, self-regulation, general self-efficacy and cyberloafing in university students. *Computers in Human Behavior*, *63*, 639-649. doi: 10.1016/j.chb.2016.05.091
- Gökçearsan, Ş., Uluyol, Ç., & Şahin, S. (2018). Smartphone addiction, cyberloafing, stress and social support among university students: A path analysis. *Children and Youth Services Review*, *91*, 47-54. doi: 10.1016/j.childyouth.2018.05.036
- Kang, S.-W., & Kang, S.-D. (2016). High-Commitmen Human Resource Management and Job Stress: Supervisor Support as a Moderator. *44*(10), 1719–1732. doi: 10.2224/sbp.2016.44.10.1719
- Khansa, L., Barkhi, R., Ray, S., & Davis, Z. (2017). Cyberloafing in the workplace: mitigation tactics and their impact on individuals' behavior. *Information Technology and Management*, *19*, 197-215. doi: 10.1007/s10799-017-0280-1
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated–mediation model. *Internet Research*, *28*(4), 1122-1141. doi: 10.1108/IntR-07-2017-0268
- Koay, K. Y., & Soh, P. C.-H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*, *26*(7), 4-6. doi: 10.1108/hrmid-05-2018-0107

- Koay, K. Y., Soh, P. C.-H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038. doi: 10.1108/mrr-11-2016-0252
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Leung, L. (2007). Stressful life events, motives for Internet use, and social support among digital kids. *Cyberpsychol Behav*, 10(2), 204-214. doi: 10.1089/cpb.2006.9967
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694. doi: 10.1002/job.161
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353. doi: 10.1080/01449290903353054
- Lonteng, E., Kindangen, P., & Tumewu, F. (2019). Analysis Of Role Conflict and Role Ambiguity towards Cyberloafing at PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5973-5982.
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546-564. doi: 10.1108/cdi-08-2017-0142
- Moodya, G. D., & Siponen, M. (2013). Using the theory of interpersonal behavior to explain non-work-related personal use of the Internet at work. *Information & Management*, 50, 322-335. doi: 10.1016/j.im.2013.04.005

- Naqvi, S. M. H., Khan, M., Kant, A., & Khan, S. N. (2013). Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(3), 525-542.
- Oosthuizen, A., Rabie, G. H., & Beer, L. T. d. (2018). Investigating cyberloafing, organisational justice, work engagement and organisational trust of South African retail and manufacturing employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 1-11. doi: 10.4102/sajhrm.v16i0.1001
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152. doi: 10.1016/j.chb.2018.04.040
- Pinto, R. J., Correia-Santos, P., Levendosky, A., & Jongenelen, I. (2016). Psychological Distress and Posttraumatic Stress Symptoms. *Journal of Interpersonal Violence*, 088626051667419. doi: 10.1177/0886260516674199
- Rehman, A. U., Hussain, S., & Khattak, J. K. (2019). Impact of Smartphone Usage on Work Neglect with Mediating Role of Cyberloafing and Moderating Role of Work Engagement. *NUML International Journal of Business & Management*, 14(2).
- Saritepeci, M. (2019). Predictors of cyberloafing among high school students: unauthorized access to school network, metacognitive awareness and smartphone addiction. *Education and Information Technologies*, 25(3), 2201-2219. doi: 10.1007/s10639-019-10042-0
- Sawitri, H. S. R. (2012). Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing. *Procedia* -

*Social and Behavioral Sciences*, 57, 320-324. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1192

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business : A Skill Building Approach* (Seventh ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sheikh, A., Atashgah, M. S., & Adibzadegan, M. (2015). The antecedents of cyberloafing: A case study in an Iranian copper industry. *Computers in Human Behavior*, 51, 172-179. doi: 10.1016/j.chb.2015.04.042
- Sulistyan, R. B., Ermawati, E., Hidayat, Z., Lukiana, N., & Kasno. (2019). Retention Management as an Effort to Overcome the Intention of Account Officers to Stop the Company. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(12), 17-25. doi: 10.5373/jardcs/v11i12/20193207
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, Amos dan SmartPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56-64. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.02.043
- Wu, J., Mei, W., Ugrin, J., Liu, L., & Wang, F. (2020). Curvilinear performance effects of social cyberloafing out of class: the mediating role as a recovery experience. *Information Technology & People*. doi: 10.1108/itp-03-2019-0105
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2018). Student Cyberloafing In and Out of the Classroom in China and the Relationship with Student Performance. *Cyberpsychol Behav Soc Netw*, 21(3), 199-204. doi: 10.1089/cyber.2017.0397

Yildiz, B., Uzun, S., & Coşkun, S. S. (2017). Drivers of innovative behaviors: The moderator roles of perceived organizational support and psychological empowerment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 341-360.







## Indeks

### B

Belanja Online 2, 31, 43, 44,  
45, 49, 50, 51

### C

Cyberloafing vii, 1, 2, 3, 4, 7,  
14, 15, 30, 32, 35, 37, 38,  
39, 40, 41, 42, 49, 51, 55,  
56, 57, 58, 59, 60

### E

Emosi 9, 13, 14

### F

Frustasi 18, 28, 29, 34, 36, 38,  
46, 47, 48, 50, 51

### G

Game 18, 30, 31, 35, 37, 38,  
43, 44, 45, 49, 50, 51

### I

Internet 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 13,  
14, 15, 18, 19, 30, 31, 32,  
33, 35, 37, 38, 42, 43, 44,  
45, 49, 50

### J

Jam Kerja 2, 3, 15, 18, 43, 44,  
45, 46, 49, 50

### K

Karyawan vii, 1, 2, 3, 8, 9, 13,  
14, 15

Kriminal 9, 13, 50, 51, 53

## M

Media Sosial 2, 5, 18, 30, 31,  
35, 37, 38, 43, 44, 45, 50,  
51

## O

Organisasi vii, 1, 2, 3, 4, 8, 9,  
10, 11, 14, 15, 16, 17, 18,  
24, 39, 41, 42, 43, 44, 45,  
46, 48, 49, 50, 51, 53, 54

## P

Pekerja 2, 3, 4  
Pekerjaan 1, 2, 3, 7, 9, 10, 14,  
15, 29, 43, 46, 47, 49  
Pemerintah 9, 10, 11, 17, 18,  
24, 25, 27, 28, 41, 43, 44,  
46, 47, 48, 49  
Penelitian vii, 1, 3, 7, 9, 10,  
11, 14, 15, 16, 17, 18, 19,  
20, 21, 33, 34, 35, 41, 42,  
46, 49, 53, 67, 68

Pidana ii

## S

Smartphone 3, 4, 5, 9, 57, 59  
Stres Kerja 2, 8, 9, 10, 11, 13,  
14, 15, 16, 17, 28, 30, 39,  
41, 42, 46, 47, 49, 51, 53  
Sumber Daya Manusia 11, 67

## T

Teknologi Informasi dan Ko-  
munikasi 2, 3  
Tempat Kerja 1, 4, 8, 9

## V

Video 2, 18, 30, 32, 35, 37, 38,  
43, 44, 45, 49, 50, 51

## W

Website 18  
Wifi 8, 10, 18

## Y

Youtube 2



## PROFIL PENULIS



**RIZA BAHTIAR SULISTYAN** lahir di Jember, 10 Desember 1991. Lulus pendidikan Sarjana Strata – Satu tahun 2014 di STIE Widya Gama Lumajang, kemudian melanjutkan pendidikan Pascasarjana Magister Manajemen di STIE Mandala Jember lulus tahun 2016 sebagai mahasiswa lulusan terbaik. Saat ini masih menempuh pendidikan Program Doktor Ilmu Manajemen di STIESIA Surabaya dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Aktif sedang intens melakukan penelitian dalam bidang sistem manajemen retensi dan perilaku *cyberloafing*. Tercatat sebagai Dosen tetap STIE Widya Gama Lumajang Program Studi Manajemen dan aktif mengampu mata kuliah manajemen sumber daya manusia, seminar manajemen sumber daya manusia, analisis data dan pengambilan keputusan, dan metode penelitian. Selain sebagai

Dosen, juga sering terlibat aktif dalam penelitian dan pengabdian baik di tingkat lokal maupun nasional. Beberapa diantaranya sebagai pemenang hibah penelitian dan pengabdian dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. Guna penajaman keilmuannya, berbagai seminar tingkat nasional dan manca negara sempat diikuti. Termasuk sebagai pemateri pada berbagai kesempatan seminar nasional dan internasional.



**EMMY ERMAWATI.** Lahir di Surabaya 20 Mei 1977 merupakan Dosen Tetap STIE Widya Gama Lumajang. Sukses merampungkan pendidikan tinggi Strata Satu di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur lulus tahun 1999 dan Pasca Sarjana Strata Dua tuntas tahun 2010 di STIE Indonesia Malang. Penulis saat ini sedang menempuh Program Doktorat

di salah satu kampus terbaik di kawasan Indonesia Timur. Perempuan ini aktif dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, baik Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Untuk Penelitian dan Pengabdian Masyarakat ini sudah pernah memperoleh Hibah dari Kementerian Pendidikan. Sedangkan dari internal sudah rutin sejak awal menjadi Dosen. Sejumlah artikelnya juga mewarnai khazanah Jurnal baik di dalam maupun luar kampus. Disamping itu juga berusaha produktif untuk menulis dalam upaya menghasilkan buku. Salah satu buku yang sempat ditulis adalah “Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang”. Saat ini sedang menyiapkan buku-buku berikutnya.



