



**PENGARUH STRES KERJA, KONTROL DIRI DAN PERILAKU  
CYBERLOAFING, TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PEKERJAAN UMUM BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Bakhtiar Bagus Baehaqi**

**NPM: 4120600044**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**



**PENGARUH STRES KERJA, KONTROL DIRI DAN PERILAKU**

**CYBERLOAFING, TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**DINAS PEKERJAAN UMUM BREBES**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Bakhtiar Bagus Baehaqi**

**NPM: 4120600044**

**Diajukan Kepada:**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**



**PENGARUH STRES KERJA, KONTROL DIRI DAN PERILAKU  
CYBERLOAFING, TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PEKERJAAN UMUM BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh :  
**Bakhtiar Bagus Baehaqi**  
**NPM: 4120600044**

**Disetujui Untuk Ujian Skripsi**  
**Tanggal : 11 Januari 2025**

Pembimbing I

**Dr. Suwandi, M.B.A., CRGP**

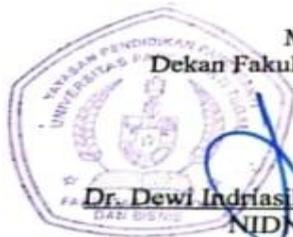
**NIDN. 0627066401**

Pembimbing II

**Setyowati Subroto S.E., M.Si**

**NIDN. 0009057801**

Mengetahui,  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Dewi Indriasih, S.E., MM., Ak., CA.**

**NIDN. 06165058002**

**Pengesahan Skripsi**

Nama : Bakhtiar Bagus Bachaqi

NPM : 4120600044

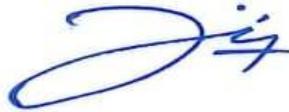
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri, dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes.

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji Ujian Skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 11 Januari 2025

Ketua Penguji



Jaka Waskito, S.E., M.Si

NIDN. 0624106701

Penguji I



Dr. Gunistiyo, M.Si

NIDN. 0018056201

Penguji II



Setyowati Subroto, M.Si

NIDN. 0009057801

Penguji III



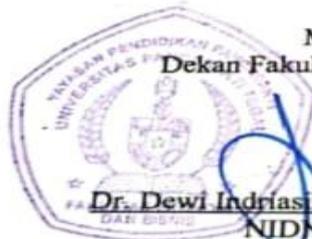
Aghes Dwita S, SE., M.Kom

NIDN. 0616088402

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dewi Indriyah, S.E., M.M., Ak., CA.  
NIDN. 06165058002



## PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama: Bakhtiar Bagus Baehaqi

NPM: 4120600044

Program Studi: Manajemen

Konsentrasi: Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**"Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri, dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes"**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal



Bakhtiar Bagus Baehaqi

NPM, 4120600324

## ***ABSTRACT***

### **Bakhtiar Bagus Baehaqi, 2024, The Effect of Work Stress, Self-Control, and Cyberloafing Behavior on the Performance of Brebes Public Works Department Employees.**

This study was motivated by advances in information technology that facilitate internet access, which on the one hand provides benefits, but on the other hand gives rise to cyberloafing behavior among employees. Cyberloafing can interfere with employee performance, especially at the Brebes Public Works Department, where employees are faced with high work pressure. Therefore, this study aims to analyze the effect of work stress, self-control, and cyberloafing behavior on employee performance.

The research method used is a quantitative approach with a survey technique. Respondents in this study consisted of 35 employees of the Brebes Public Works Department. Data were collected through a questionnaire designed to measure the variables of work stress, self-control, cyberloafing, and employee performance. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the relationship between variables.

The results showed that work stress had a positive and significant effect on employee performance, where increased stress could decrease productivity. Self-control also has a positive effect, where employees who are able to manage their emotions and focus on their tasks have better performance. In addition, cyberloafing behavior shows a positive effect on performance, although it can have a negative impact if done excessively.

The conclusion of this study emphasizes the importance of stress management, self-control development, and the implementation of clear internet usage policies to improve employee performance at the Brebes Public Works Agency. This study provides insight for management in creating a more productive work environment and supporting employee welfare.

***Keywords: Job stress, self-control, cyberloafing, employee performance.***

## ABSTRAK

### **Bakhtiar Bagus Baehaqi, 2024, Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri, dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes.**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kemajuan teknologi informasi yang memudahkan akses internet, yang di satu sisi memberikan manfaat, namun di sisi lain memunculkan perilaku cyberloafing di kalangan pegawai. Cyberloafing dapat mengganggu kinerja pegawai, terutama di Dinas Pekerjaan Umum Brebes, di mana pegawai dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kontrol diri, dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 35 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel stres kerja, kontrol diri, cyberloafing, dan kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan stres dapat menurunkan produktivitas. Kontrol diri juga berpengaruh positif, di mana pegawai yang mampu mengelola emosi dan fokus pada tugas memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, perilaku cyberloafing menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, meskipun dapat berdampak negatif jika dilakukan secara berlebihan.

Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan stres, pengembangan kontrol diri, dan penerapan kebijakan penggunaan internet yang jelas untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Brebes. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung kesejahteraan pegawai.

**Kata kunci:** Stres kerja, kontrol diri, cyberloafing, kinerja pegawai.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia – nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri, dan Perilaku Cyberloafing, terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan proposal penelitian untuk skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Suwandi, M.B.A., CRGP. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Januari, 2025

Bakhtiar Bagus Baehaqi

## DAFTAR ISI

|  |            |
|--|------------|
| <b>ABSTRACT .....</b>                  | <b>ii</b>  |
| <b>ABSTRAK.....</b>                    | <b>iii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>            | <b>iv</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                | <b>v</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>         | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang Masalah .....        | 1          |
| B. Rumusan Masalah .....               | 7          |
| C. Tujuan Penelitian.....              | 8          |
| D. Manfaat Penelitian .....            | 8          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>   | <b>10</b>  |
| A. Landasan Teori .....                | 10         |
| 1. Stres Kerja.....                    | 10         |
| 2. Kontrol Diri.....                   | 13         |
| 3. <i>Cyberloafing</i> .....           | 17         |
| 4. Kinerja .....                       | 20         |
| B. Penelitian Terdahulu.....           | 22         |
| C. Definisi Operasional .....          | 26         |
| D. Kerangka Pemikiran Konseptual ..... | 35         |

|  |           |
|--|-----------|
| E. Hipotesis .....   | 36        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                   | <b>37</b> |
| A. Jenis Penelitian .....                                    | 37        |
| B. Populasi dan Sampel.....                                  | 37        |
| C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel.....    | 38        |
| D. Metode Pengumpulan Data.....                              | 42        |
| E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian ..... | 43        |
| F. Metode Analisis Data.....                                 | 44        |
| <b>BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                 | <b>55</b> |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....                     | 55        |
| B. Hasil Penelitian .....                                    | 60        |
| 1. Uji Validitas .....                                       | 60        |
| 2. Uji Reliabilitas .....                                    | 63        |
| 3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....                             | 65        |
| C. Pembahasan .....  | 75        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                       | <b>79</b> |
| A. Kesimpulan .....  | 79        |
| B. Saran.....  | 81        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                  | <b>83</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>  | <b>8</b>  |

## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b>   | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| 1. Perkembangan Tekhnolodi Informasi di Era Digital.....     | 1              |
| 2. Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes ..... | 6              |
| 3. Penelitian Terdahulu.....                                 | 26             |
| 4. Distribusi Karyawan berdasarkan jabatan.....              | 37             |
| 5. Operasionalisasi Variabel .....                           | 39             |
| 6. Skala Likert .....  | 42             |
| 7. Jenis Kelamin Responden .....                             | 61             |
| 8. Umur Responden .....                                      | 61             |
| 9. Pendidikan Responden .....                                | 62             |
| 10. Masa Kerja.....  | 62             |
| 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....    | 63             |
| 12. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1) .....      | 64             |
| 13. Uji Validitas Variabel Kontrol Diri (X2).....            | 64             |
| 14. Uji Validitas Variabel Cyberloafing (X3).....            | 65             |
| 15. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....          | 66             |
| 16. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1) .....            | 66             |
| 17. Hasil Uji Reliabilitas Kontrol Diri (X2) .....           | 67             |
| 18. Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Cyberloafing (X3).....   | 67             |
| 19. Hasil Uji Multikolineritas .....                         | 69             |

|   |    |
|---|----|
| 20. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                     | 68 |
| 21. Hasil Uji Auto Korelasi .....                           | 68 |
| 22. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....            | 69 |
| 23. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )..... | 71 |
| 24. Hasil Uji F .....                                       | 72 |
| 25. Hasil Uji T 73 .....                                    | 74 |

## **DAFTAR GAMBAR**

| Gambar   | Halaman |
|--|---------|
| 1. Kerangka Pemikiran Konseptual .....                   | 35      |
| 2. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Brebes ..... | 61      |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini teknologi semakin maju dan melampaui apa yang dipikirkan orang, apalagi teknologi internet membawa banyak manfaat bagi kehidupan manusia. Akses internet tentunya tidak lepas dari peran komputer dan telepon seluler. Komputer adalah alat yang dapat diprogram untuk menerima data (gambar dan kejadian mentah) dan memprosesnya menjadi informasi yang dapat digunakan (Williams dan Sawyer, 2011).

Telepon genggam menjadi sarana penting untuk mengakses internet, memungkinkan penggunaan telepon genggam yang lebih leluasa dan mudah dilakukan dimana saja.

Tabel 1

Perkembangan Teknologi Informasi di Era Digital

| Aspek Kehidupan | Dampak Teknologi Informasi   |
|-----------------|--|
| Komunikasi      | Mempercepat komunikasi antar pekerja atau antar perusahaan.  |
| Produktivitas   | Memungkinkan adanya remote working, yang memungkinkan pekerja bekerja dari mana saja.                                      |
| Mobilitas       | Memberikan fleksibilitas pada pekerjaan, memungkinkan pekerjabekerja dari mana saja, baik di kantor maupun di luar kantor. |

|                |  |
|----------------|--|
| Kualitas Kerja | Memungkinkan penggunaan alat bantu seperti analisis data dan AI untuk meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi. |
| Integrasi      | Membuat koneksi antara sistem-sistem yang berbeda dan membuat proses bisnis lebih efisien.                       |
| Keamanan       | Membuat data dan informasi menjadi lebih mudah diakses tetapi juga memunculkan risiko keamanan data.             |
| Fleksibilitas  | Memberikan kemampuan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan individu.                                     |

Sumber: Turban, E., King, D., McLean, E., & Wetherbe, J. (2015). *Information Technology for Business and Management*. 10th Edition. Prentice Hall

Tabel di atas menunjukkan bahwa kemajuan teknologi informasi berdampak besar pada berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk tempat kerja. Salah satu teknologi yang memungkinkan akses luas dan cepat ke data adalah internet.

Dengan ketersediaan internet, muncul pula perilaku yang disebut sebagai *cyberloafing*. Internet adalah salah satu kemajuan teknologi yang paling disukai saat ini. Menggunakan Internet merupakan kebutuhan penting bagi individu dan bisnis. Khususnya dalam dunia bisnis, teknologi internet menjadi kebutuhan wajib bagi para pelaku bisnis. Keberadaan internet dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional bisnis, seperti memberikan informasi lebih cepat dan menerima informasi terbaru. Penggunaan web diharapkan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan, sehingga mengharuskan karyawan untuk tetap mengikuti kemajuan teknologi kontemporer (Herlianto, 2012).

Sebaliknya, mengingat aksesibilitas teknologi internet, ada konsekuensi yang merugikan bagi organisasi, khususnya bahwa karyawan dapat mengabaikan tanggung jawab mereka yang berkaitan dengan pemenuhan kewajiban agensi mereka. Sebagai ilustrasi, tindakan mengakses *World Wide Web* selama jam kerja menghabiskan waktu berharga yang tidak dikhususkan untuk upaya terkait pekerjaan, melainkan berfungsi sebagai sarana untuk mengurangi monoton dalam batas-batas kantor. Perilaku khusus ini biasa disebut sebagai *cyberloafing* (Prasetyo,2011).

Seluruh aktivitas karyawan diharapkan dapat dibantu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan kehadiran internet. Karyawan dapat mengikuti perkembangan teknologi dan juga memudahkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. *Cyberloafing* mengacu pada distorsi perilaku karyawan di tempat kerja, di mana orang menggunakan layanan internet untuk mengejar hobi yang tidak terkait dengan pekerjaan selama waktu kerja (Lim, 2011). Sebagaimana dinyatakan oleh Blanchard dan Henle (2008), *cyberloafing* mencakup penggunaan email dan internet untuk keuntungan pribadi selama tugas kantor. Contohnya adalah pemanfaatan akses internet di kantor, di mana karyawan secara sadar untuk keuntungan mereka sendiri dan kegiatan lain yang tidak memiliki koneksi ke pekerjaan (Anugrah dan Margaretha, 2013).

Tindakan khusus ini hanya berfungsi sebagai buang-buang waktu saat bekerja, namun banyak pekerja berhasil terlibat dalam kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan secara online dengan kedok memenuhi tanggung jawab pekerjaan utama mereka (Blanchard dan Henle, 2008).

Cyberloafing adalah istilah yang mengacu pada perilaku karyawan yang menggunakan teknologi informasi dan fasilitas internet di tempat kerja untuk tujuan pribadi yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan mereka. Perilaku tersebut termasuk memanfaatkan internet untuk menelusuri platform media sosial, dan mengambil bagian dalam aktivitas pribadi lainnya selama jam kerja. Perilaku cyberloafing mengacu pada penggunaan internet dan email oleh karyawan yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka (Henle dan Blanchard, 2008). Perilaku ini dapat terjadi pada jenis komputer tertentu di mana supervisor karyawan tidak menganggap perilaku tersebut terkait dengan pekerjaan mereka (Henle dan Blanchard, 2008).

Perilaku cyberloafing dapat dikategorikan menjadi cyberloafing asli dan cyberloafing minor, menurut Henle dan Blanchard (2008). Cyberloafing minor mencakup hal-hal seperti mengirim dan menerima email pribadi, terlibat dalam hiburan online, pesan instan, dan sejenisnya. Sebaliknya, cyberloafing asli berarti menggunakan internet untuk tujuan yang lebih serius dan berpotensi berbahaya, seperti perjudian online, mengakses situs web ilegal, atau pornografi. Cyberloafing melibatkan pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk tujuan pribadi, yang dapat menyebabkan kerugian yang besar, sehingga dianggap sebagai pelanggaran organisasi (Prasetyo, 2011).

Selain itu, penyalahgunaan teknologi dan perilaku tidak etis dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan sebesar 30 hingga 40 persen (Zoghbi dan Aristides, 2010). Penurunan produktivitas karyawan, masalah disiplin, pelanggaran kerahasiaan perusahaan, kerusakan reputasi perusahaan atau privasi

pribadi, dan peningkatan biaya transmisi adalah dampak tambahan dari perilaku cyberloafing (Weatherbee 2010).

Menurut Muniroh (2013), kontrol diri adalah kemampuan seseorang untuk mengatur, mengatur, dan mengarahkan perilaku mereka dengan cara yang menghasilkan hasil yang positif. Menurut Widodo (2013), perilaku disiplin pekerja menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki pengendalian diri di tempat kerja. Menurut penelitian tambahan (Smrithi et al., 2010), orang dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi cenderung melakukan perilaku cyberloafing lebih sedikit. Pengendalian diri adalah konsep psikologis dasar, menurut Gufron & Risnawita (2011). Ini terdiri dari tiga komponen: kemampuan seseorang untuk mengubah perilaku mereka sendiri, kemampuan mereka untuk mengendalikan informasi yang tidak diinginkan melalui interpretasi, dan kemampuan seseorang untuk memilih tindakan berdasarkan keyakinan mereka.

Stres yang terkait dengan pekerjaan juga dapat memengaruhi perilaku cyberloafing, menurut Sen dkk. (2016). Penelitian mereka menemukan bahwa kecenderungan untuk terlibat dalam penjelajahan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan meningkat seiring dengan peningkatan stres yang terkait dengan pekerjaan.

Sasaran kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes tidak secara spesifik didefinisikan dalam sumber yang tersedia. Namun dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum Brebes, sasaran kinerja pegawai menjadi kunci dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang

pekerjaan umum. Berikut adalah tabel sasaran kinerja Dinas Pekerjaan Umum Brebes:

Tabel 2  
Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum 2024

| Indikator Kinerja Utama (IKU)      | Kualitas Kinerja | Ketepatan Waktu   | Efektivitas   | Kemampuan |
|------------------------------------|------------------|-------------------|---------------|-----------|
| Presentase jalan mantap            | Baik             | Sedikit Terlambat | Cukup Efektif | Memuaskan |
| Persentase Jaringan Irigasi Mantap | Baik             | Sedikit Terlambat | Cukup Efektif | Memuaskan |
| Persentase Akses Air Minum Layak   | Baik             | Sedikit Terlambat | Cukup Efektif | Memuaskan |
| Persentase Pengelolaan Sampah      | Baik             | Sedikit Terlambat | Cukup Efektif | Memuaskan |
| Persentase Rumah Layak Huni        | Baik             | Sedikit Terlambat | Cukup efektif | Memuaskan |

|                             |            |                      |               |           |
|-----------------------------|------------|----------------------|---------------|-----------|
| Waktu Pelayanan Perizinan   | Cukup Baik | Terlambat            | Cukup Efektif | Memuaskan |
| Tingkat Kepuasan Masyarakat | Baik       | Sedikit<br>Terlambat | Cukup efektif | Memuaskan |

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Brebes

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan kinerja Dinas Pekerjaan Umum Brebes pada tahun 2024 tergolong baik. Namun, terdapat beberapa indikator yang mengalami sedikit keterlambatan dalam pencapaian target. Meskipun terdapat sedikit keterlambatan dalam penyelesaian beberapa target, namun secara umum realisasi target sudah mendekati target yang ditetapkan. Kualitas kinerja, efektivitas, dan kemampuan pegawai juga dinilai baik.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes?
2. Apakah Kontrol Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes?
3. Apakah Perilaku Cyberloafing berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes?
4. Apakah Stres Kerja, Kontrol Diri, dan Perilaku Cyberloafing berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Stress Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes
2. Kontrol Diri berpengaruh terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes
3. Perilaku Cyberloafing berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes
4. Stres Kerja, Kontrol Diri, dan Perilaku Cyberloafing berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Diharapkan bahwa penelitian ini akan berguna untuk penelitian yang akan datang tentang bagaimana stres kerja, kontrol diri, dan perilaku cyberloafing memengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis:

Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi sejumlah kelompok, termasuk:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Pengaruh stres kerja, kontrol diri, dan perilaku cyberloafing diharapkan menjadi subjek penelitian lebih lanjut.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan informasi karyawan lebih banyak tahu tentang efek buruk perilaku cyberloafing terhadap produktivitas dan reputasi profesional.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik di Dinas Pekerjaan Umum Brebes. Dengan mengurangi tingkat stres, meningkatkan kontrol diri, dan mengurangi perilaku cyberloafing, dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Stres Kerja**

###### a) Definisi Stres Kerja

Stres merupakan kondisi dinamis individu yang menentang kondisi asli dan memiliki keterbatasan atau prasyarat sehubungan dengan keinginan seseorang, pada apa yang diinginkan dan hasilnya tidak pasti karena keadaan (Robbins: 2008). Menurut Mangkunegara (2017: 157), stres menunjukkan sensasi stres yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya. Selain gagasan ini, Handoko (2012) menemukan bahwa stres kerja adalah keadaan atau keadaan yang bertentangan satu sama lain dan memengaruhi emosi, proses kognitif, dan keadaan individu.

Menurut Sunyoto (2012: 64), stres membawa konotasi yang sangat luas yang bergantung pada setiap individu. Oleh karena itu, stres kerja memiliki dampak untuk setiap usaha dalam keadaan lingkungan dan menempatkan beban fisik dan psikologis yang signifikan pada individu. Stres kerja berdampak pada kinerja perusahaan dan meningkatkan kepuasan dan tujuan. Didasarkan pada beberapa penjelasan, dapat disimpulkan bahwa stres yang disebabkan oleh pekerjaan sesuai dengan keadaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka, konsekuensi dari tuntutan kerja yang dapat memengaruhi pekerjaan.

## b) Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2012: 200), kondisi yang menimbulkan stres kerja disebut dengan stresor. Ada dua kategori penyebab stres yaitu:

- 1) Stres terkait pekerjaan mengacu pada berbagai faktor yang berkontribusi pada pengalaman individu terhadap ketegangan di tempat kerja. Faktor-faktor ini mencakup beban kerja yang berlebihan, tekanan tinggi dan kendala waktu, pengawasan di bawah standar, lingkungan politik yang tidak pasti, umpan balik yang tidak memadai mengenai kinerja, kurangnya wewenang untuk secara efektif melaksanakan tanggung jawab, ambiguitas seputar peran seseorang, perasaan frustrasi, konflik yang timbul antara individu dan kelompok, serta perbedaan pendapat antara karyawan dan nilai-nilai perusahaan.
- 2) Stres yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu masalah keuangan, masalah fisik, masalah hubungan, perubahan tempat tinggal, masalah pribadi lainnya. Menurut Mangkunegara (2017), penyebab stres lainnya adalah jam kerja yang cepat, pengawasan yang buruk, suasana kerja yang tidak sehat, dan beban kerja yang dianggap terlalu tinggi, kurangnya kewenangan profesional dalam kaitannya dengan tanggung jawab terkait konteks pekerjaan, perbedaan nilai. dengan manajer frustrasi di tempat kerja.

## c) Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Pada saat stres, pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi lebih sulit. Karyawan

menjadi lebih emosional dan tidak stabil sehingga menyebabkan terganggunya pekerjaan. Stres yang berlebihan dapat memengaruhi kesehatan orang yang mengalaminya (Rae: 2008).

Menurut Handoko (2017), dampak stres kerja adalah gangguan kerja, kinerja pegawai menurun karena mengganggu pekerjaan mereka, membuat mereka tidak dapat membuat keputusan, dan berperilaku tidak teratur. Akibat yang paling tidak menguntungkan adalah karyawan merasa putus asa, karyawan keluar atau kabur, dan karyawan dipecat dari perusahaan.

d) Indikator Stres Kerja

Jin (2017) mengemukakan empat indikator stres kerja, antara lain:

- 1) Khawatir, yaitu ketakutan terhadap sesuatu yang belum diketahui secara pasti di tempat kerja. Karyawan mengkhawatirkan banyak faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 2) Kecemasan, yaitu perasaan cemas pekerja dalam pekerjaannya. Biasanya karena beban kerja terlalu berat.
- 3) Tekanan yaitu perasaan tertekan yang ditimbulkan oleh pekerja yang di rasakan pada saat dia melakukan tugas dan pekerjaannya. Biasanya disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.
- 4) Frustrasi adalah perasaan kecewa yang disebabkan oleh kegagalan dalam pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013), faktor penyebabnya Stres kerja meliputi:

- 1) Konflik perburuhan, yang menyebabkan konflik di antara karyawan dan merusak organisasi. Jika konflik tidak segera diselesaikan maka akan menimbulkan dampak negatif.
- 2) Perbedaan nilai antara karyawan dan manajer. Perbedaan pendapat: Peristiwa sering antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan konflik, yang dapat menyebabkan stres dan frustrasi bagi karyawan.
- 3) Beban kerja sepertinya terlalu berat. Seringkali karyawan diberikan beban kerja yang melebihi kapasitasnya, sehingga harus diperhatikan juga.
- 4) Lingkungan kerja yang tidak sehat, misal perbedaan cara pandang antar pegawai yang dapat memecah belah organisasi.
- 5) Waktu kerja yang mendesak, misal memberikan waktu kerja yang berlebihan, menimbulkan tekanan pada karyawan. Pada saat yang sama, memberikan waktu yang tepat akan meningkatkan kinerja.
- 6) Izin kerja dengan wewenang yang tidak memadai tugas.

## **2. Kontrol Diri**

### **a) Definisi Kontrol Diri**

Self control didefinisikan oleh Calhoun dan Acocella (1990) sebagai kemampuan untuk mengontrol perilaku, psikologi, dan fisik seseorang. Pengendalian diri merupakan kemampuan yang sangat penting untuk

mempersiapkan, memberi inspirasi, mengatur, dan bahkan mendorong perilaku individu ke arah yang lebih positif.

Pendapat lain yang diungkapkan Yulia Singgih (2004) adalah bahwa pengendalian diri adalah kemampuan seseorang dalam mengatur perilakunya dalam menghadapi gangguan/godaan besar atau tekanan lingkungan. Selain itu, pengendalian diri adalah kemampuan mengelola dan mengendalikan faktor perilaku untuk fungsi hubungan sosial yang baik dan sesuai dengan keadaan dan kondisi. Pengendalian diri adalah kemampuan mengendalikan perilaku, kecenderungan memperhatikan, kemauan untuk mengubah perilaku yang tidak pantas.

b) Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kontrol Diri

Secara umum faktor-faktor yang memengaruhi pengendalian diri adalah (Ghufron, 2011):

1) Faktor Internal

Usia adalah faktor internal dalam pengendalian diri; seseorang dapat meningkatkan pengendalian dirinya saat lebih tua.

2) Faktor Eksternal

Faktor luar ini termasuk orang-orang dalam keluarga Anda dan orang-orang yang dekat dengan Anda. Lingkungan keluarga seseorang, terutama orang tuanya, sangat memengaruhi kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya. Hasil penelitian Nasichah (Ghufron, 2011) menunjukkan bahwa persepsi remaja tentang penerapan aturan oleh orang tua menjadi lebih demokratis umumnya

dikaitkan dengan pengendalian diri yang tinggi. Oleh karena itu, jika orang tuadisiplin terhadap anaknya, maka pengendalian diri dan konsistensi akan terbentuk sejak dini anak-anaknya.

c) Aspek-Aspek Kontrol Diri

Ghufro (2010) menyatakan bahwa domain pengendalian diri terdiri atas:

- 1) Kontrol perilaku mengacu pada kecenderungan untuk segera mengambil tindakan untuk menghindari situasi yang tidak menyenangkan dan meminimalkan dampaknya. Ini menyiratkan bahwa seorang individu dengan kontrol perilaku yang kuat memiliki pengetahuan untuk menangani situasi secara efektif dengan menggunakan respons yang sesuai, sehingga menghindari bahaya apapun.
- 2) Kontrol kognitif mengacu pada kapasitas individu untuk mengatur informasi yang tidak selaras dengan keinginan mereka. Individu yang memiliki kontrol kognitif yang mahir mampu mengelola informasi melalui proses menafsirkan, mengevaluasi, atau mengontekstualisasikan suatu peristiwa dalam pola pikir tertentu. Tindakan ini dilakukan untuk memfasilitasi adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan psikologis.
- 3) Kontrol keputusan menunjukkan kemampuan individu untuk membuat keputusan berdasarkan keyakinan atau dukungan pribadi. Dalam konteks ini, kontrol pengambilan keputusan melayani tujuan

menentukan opsi yang tersedia untuk berbagai tindakan potensial yang dapat dilakukan individu.

d) Indikator Kontrol Diri

Terdapat berbagai aspek yang membentuk indikator self-control, dan berikut adalah lima aspek utama yang sering diidentifikasi:

- 1) Pengendalian Diri Emosional (Emotional Self-Control) Aspek ini mencakup kemampuan untuk mengendalikan emosi- emosi yang muncul, seperti kemarahan, frustrasi, kecemasan, atau kesedihan, dan tidak membiarkan emosi tersebut memengaruhi tindakan dan keputusan.
- 2) Pengendalian Impuls (Impulse Control) Kemampuan untuk menahan diri dari tindakan impulsif yang dapat berbahaya atau tidak sesuai dengan tujuan jangka panjang. Ini melibatkan penundaan kepuasan segera demi kepuasan jangka panjang yang lebih besar.
- 3) Pengelolaan Stres (Stress Management) Kemampuan untuk mengatasi dan mengelola stres secara efektif. Ini termasuk strategi untuk mengatasi tekanan, mengurangi ketegangan, dan menjaga ketenangan pikiran dalam situasi sulit.
- 4) Perencanaan dan Pengorganisasian (Planning and Organization) Kemampuan untuk merencanakan tindakan, mengorganisasi waktu, dan mengatur prioritas sesuai dengan tujuan-tujuan jangka panjang. Ini juga mencakup mengembangkan strategi dan rencana yang efektif untuk mencapai tujuan.

### 5) Kemampuan Menahan Gratifikasi (Delayed Gratification)

Kemampuan untuk menunda atau menahan diri dari kepuasan instan atau hadiah segera demi mencapai hasil yang menjadi lebih baik atau lebih baik dari waktu ke waktu. Ini melibatkan kesediaan untuk bekerja keras dan menunggu untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Memiliki kendali yang baik atas lima aspek ini membantu seseorang membuat pilihan yang lebih baik, mencapai tujuan-tujuan jangka panjang, dan membangun kehidupan yang lebih seimbang dan sukses.

## 3. *Cyberloafing*

### a) Definisi *Cyberloafing*

Cyberloafing, sebuah fenomena yang diamati di tempat kerja, melibatkan pemanfaatan internet oleh karyawan untuk kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saat di tempat kerja. Perilaku ini tidak hanya menyebabkan penurunan produktivitas, tetapi juga menyebabkan kurangnya fokus, gangguan komunikasi, tindakan disipliner, pemutusan hubungan kerja, kerusakan reputasi, dan berbagai masalah keamanan yang berkaitan dengan sistem informasi dan tugas penting lainnya (Herdiati, 2015).

Menurut Henle dan Kedharnath (2012), cyberloafing mengacu pada pemanfaatan teknologi internet yang disengaja untuk kepuasan pribadi selama jam kerja, tanpa koneksi ke tugas profesional seseorang. Cara yang digunakan untuk perilaku tersebut mungkin melibatkan teknik

pribadi, selain pemanfaatan teknologi yang disediakan oleh organisasi itu sendiri.

b) Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Cyberloafing*

Abidin, R. (2014) mengatakan bahwa ada sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi cyberloafing, termasuk:

- 1) Tingkat Kendali Pribadi (Self-Control) Tingkat kendali diri seseorang dalam mengatur penggunaan internet dan teknologi selama jam kerja atau belajar dapat memengaruhi sejauh mana mereka terlibat dalam cyberloafing.
- 2) Beban Kerja (Workload) Tingkat beban kerja yang tinggi dapat membuat seseorang merasa stres atau lelah, sehingga cenderung untuk mencari pelarian dengan melakukan cyberloafing sebagai bentuk melepaskan diri dari tekanan kerja.
- 3) Kebosanan (Boredom) Kebosanan selama jam kerja atau belajar dapat mendorong seseorang untuk mencari hiburan online melalui cyberloafing sebagai cara untuk mengatasi kebosanan.

c) Aspek-Aspek *Cyberloafing*

Abidin, R. (2014) Menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang terkait dengan cyberloafing meliputi:

- 1) Akses ke Situs Web Non-Bisnis Karyawan menggunakan waktu kerja untuk mengakses situs web pribadi, media sosial, berita, permainan online, atau situs hiburan lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

- 2) Penggunaan Media Sosial menghabiskan waktu di situs media sosial seperti Facebook, Instagram, dan Twitter selama jamkerja tanpa kaitannya dengan pekerjaan.
  - 3) Permainan Online Bermain game online atau permainan video lainnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di tempat kerja.
  - 4) E-mail Pribadi dan Pesan Instan Menggunakan email pribadi atau layanan pesan instan untuk komunikasi pribadi dan non- bisnis.
  - 5) Partisipasi dalam Forum atau Diskusi Online Terlibat dalam forum, diskusi, atau kegiatan online yang tidak terkait dengan pekerjaan.
- d) Indikator *Cyberloafing*

Abidin, R.(2014) Menyatakan bahwa ada Beberapa indikator yang terkait dengan cyberloafing meliputi:

- 1) Browsing Berlebihan Menjelajah internet secara tidak terkendali tanpa tujuan yang jelas terkait dengan pekerjaan.
- 2) Menonton Video atau Streaming Menonton video, film, atau streaming konten online tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di tempat kerja.
- 3) Belanja melalui internet atau Berbelanja online atau melakukan aktivitas e- commerce selama jam kerja.

- 4) Mengunduh atau Mengunggah Konten Pribadi Menghabiskan waktu untuk mengunduh atau mengunggah konten pribadi, seperti gambar, video, atau musik, selama jam kerja.
- 5) Partisipasi dalam Forum atau Diskusi Online Terlibat dalam forum, diskusi, atau kegiatan online yang tidak terkait dengan pekerjaan.
- 6) Browsing Berita dan Portal Berita Menghabiskan waktu untuk membaca berita atau mengakses portal berita online tanpa kaitan dengan tugas pekerjaan.

#### **4. Kinerja**

##### a) Definisi Kinerja

Mengingat bahwa kinerja organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, setiap karyawan diharuskan untuk melakukan kinerja yang baik. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat di mana karyawan dapat memenuhi persyaratannya secara efektif dan efisien, dan Menurut Gibson et al. (1995: 364), prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dan standar kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2005: 67) sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang individu. Sebaliknya, Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai saata hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut.

b) Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pekerja (Gibson et al., 1995-375) antara lain:

- 1) Faktor Stres Kerja: Jam kerja yang cepat, beban kerja yang dianggap terlalu tinggi, pengawasan yang buruk, lingkungan kerja yang tidak sehat, dan kurangnya kewenangan profesional.
- 2) Faktor Kontrol diri termasuk Faktor internal dalam pengendalian diri yaitu Usia, Faktor Eksternal yaitu di lingkungan keluarga.
- 3) Faktor Cyberloafing termasuk Tingkat Kendali Pribadi, Beban Kerja, Kebosanan, Aksesibilitas, Pengawasan, Kepuasan Kerja.

c) Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Gibson et al ( 1995) ada Aspek-aspek kinerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Percayaan diri
- 2) Perasaan tanggung jawab
- 3) Cinta terhadap pekerjaan
- 4) Rencana masa depan
- 5) Kemampuan untuk menemukan solusi masalah
- 6) Adaptasi dengan perubahan lingkungan
- 7) Berkontribusi secara konstruktif terhadap lingkungan
- 8) Kemampuan untuk menunjukkan apa yang bisa dilakukan

d) Indikator Kinerja

Untuk menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat, ada tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran ini memungkinkan karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka dan memudahkan pengkajian kinerja karyawan. Sedarmayanti (2001: 51) menyebutkan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja (Quality of Work)
- 2) Pengaturan Waktu (Pomptnees)
- 3) Inisiatif (Aksi)
- 4) Kemampuan (Kemampuan)

## **B. Penelitian Terdahulu**

1. Widiya Adhana, Jhon Herwanto (2021) Meneliti Hubungan Antara Kontrol Diri dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru. Perilaku cyberloafing terjadi ketika pegawai menggunakan komputer (seperti laptop, ponsel, atau tablet) saat bekerja untuk melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka, seperti berbelanja online, berkirim pesan melalui internet, dan menonton film secara online. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, dan subjeknya adalah 83 pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Pekanbaru. Skala perilaku cyberloafing, skala kontrol diri, dan skala stres kerja digunakan.
2. Hurriyati, D. (2019) mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku cyberloafing pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota

Palembang. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang memengaruhi perilaku cyberloafing pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana, dan sampelnya adalah 400 karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. Studi ini memanfaatkan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia, pekerjaan, individu, organisasi, dan situasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku cyberloafing, dengan taraf signifikan 0.000 atau  $p < 0.05$ . R-squared untuk semua variable yang diuji adalah 0,96,2%.

3. Achmad Saiful Ulum, Cantika Sari Siregar, dan Romi Ilham (2021) Apakah Cyberloafing Memengaruhi Kinerja Dosen di Indonesia? Berbagai pihak, seperti banyaknya media sosial, YouTube, dan instant messenger, telah merasakan teknologi internet saat ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei, dan sampelnya terdiri dari 230 dosen. Hasilnya menunjukkan bahwa cyberloafing secara positif memoderasi IWB terhadap kinerja penelitian dosen, sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan internet yang salah berdampak pada rendahnya penelitian dosen.
4. Nur Hasanah dan Jhon Herwanto (2012) Stres Kerja yang Disebabkan oleh Perilaku Cyberloafing Karyawan Administrasi Perilaku karyawan yang sengaja menggunakan fasilitas internet milik perusahaan atau pribadi di luar waktu kerja mereka disebut cyberloafing. Stres di tempat kerja adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku cyberloafing. Studi ini

menyelidiki hubungan antara stres kerja dan perilaku cyberloafing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, dan subjeknya adalah 148 karyawan administrasi di Universitas Islam Riau. Alat ukur penelitian terdiri dari dua skala: skala perilaku cyberloafing yang dimodifikasi sesuai dengan teori Lim dan Teo (2005) dan skala stres kerja yang dimodifikasi sesuai dengan teori Robbins (2002). Dengan menggunakan analisis pearson product moment, data dianalisis dan ditemukan hasil sig. 0,000 ( $p < 0,01$ ) dan nilai korelasi sebesar 0,546 dengan sumbangan efektif sebesar 29,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menyebabkan perilaku cyberloafing pada karyawan administrasi.

5. Ruth Adelia Malau, A.Muhammad (2022): Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z Internet sangat penting dan harus ada di semua perkantoran saat ini. Ini karena internet dapat membuat pekerjaan lebih mudah bagi karyawan. Studi kuantitatif korelasional ini dilakukan. Penelitian ini melibatkan 349 karyawan generasi Z, dan metode analisis datanya adalah regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kontrol diri pada perilaku cyberloafing karyawan generasi Z, dengan nilai  $t=18,024$  dan signifikansi 0,000.
6. Mazzanov Dhira Brata Moffan dan Seger Handoyo (2020) meneliti pengaruh stres kerja terhadap cyberloafing dan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan Surabaya. Cyberloafing adalah penggunaan internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan selama jam kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah

kepuasan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja yang disebabkan oleh cyberloafing pada karyawan Surabaya.

7. Moh. Muzaki Al Utsmani (2022) Studi tentang Efek Cyberloafing dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada 63 karyawan BKPSDM Tuban dan 63 sampel. Metode pengukuran adalah skala likert. Metode sampling jenuh digunakan dalam proses pengambilan sampel. Namun, analisis Partial Least Square (PLS) digunakan. Berdasarkan temuan penelitian, 1. Stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2. Cyberloafing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Teri Handayani (2020) Studi Pada Guru Sekolah Dasar Swasta Berbasis Islam Terpadu di Kota Tarakan: Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri, dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan survei. Hasilnya Menunjukkan Bahwa Variabel Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.
9. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan pada tahun 2020, Sari, S. L. dan Ratnaningsih, I. Z. menyelidiki hubungan antara kontrol diri dan frekuensi cyberloafing pada karyawan Dinas X di Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini melibatkan 120 karyawan, dengan 60 sampel. Convenience sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan. Pada penelitian ini, skala kontrol diri (22 item,  $\alpha = 0,880$ ) dan skala intensitas cyberloafing

(25 item,  $\alpha = 0,949$ ) digunakan. Nilai  $r_{xy} = 0,566$ , dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara intensi cyberloafing dan kontrol diri.

10. Ernawati R., Rahayu L., dan Lisdiana N. (2021) Meneliti Efek Cyberloafing dan Kontrol Diri pada Kinerja Pegawai SD N di Kelurahan Kembang Kuning Cepogo, Boyolali, selama Pandemi COVID-19. Untuk penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan bersama dengan metode survei. Untuk mengumpulkan sampel, peneliti menggunakan metode non-probability sampling dan memilih sampel jenuh, yang terdiri dari 40 responden, yang terdiri dari semua karyawan sekolah dasar negeri di kelurahan kembang kuning boyolali. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan model regresi linier berganda, uji t, dan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan perilaku cyberloafing menurunkan kinerja karyawan.

**Tabel 3**

**Penelitian Terdahulu**

| No. | Jurnal Penelitian     | Judul   | Persamaan  | Perbedaan  |
|-----|-----------------------|---|--|--|
| 1.  | Widiyada Adhana, Jhon | Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Widiyada Adhana, | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Widiyada Adhana, |

|    |                         |   |   |  |
|----|-------------------------|---|---|--|
|    | Herwanto<br>(2021)      | Perilaku<br>Cyberloafing<br>Pada Pegawai<br>Negeri Sipil<br>(PNS) Di Kantor<br>Pelayanan Bea<br>dan Cukai Kota<br>Pekanbaru                           | Jhon Herwanto<br>adalah pada<br>Variabel<br>penelitian yang<br>melibatkan<br>pengamatan<br>terhadap stres<br>kerja, kontrol diri,<br>dan perilaku<br>cybreloafing di<br>lingkungan kerja  | Jhon Herwanto<br>adalah pada Objek<br>penelitiannya  |
| 2. | Hurriyati, D.<br>(2019) | Analisis Faktor-<br>Faktor yang<br>memengaruhi<br>perilaku<br><i>Cyberloafing</i><br>Pada Pegawai<br>Negeri Dinas<br>Pekerjaan Umum<br>Kota Palembang | Persamaan<br>penelitian saya<br>dengan penelitian<br>Hurriyati adalah<br>pada Variabel<br>penelitian yang<br>mana keduanya<br>memeriksa<br>hubungan antara<br>stres kerja, kontrol<br>diri, perilaku<br>cyberloafing, dan<br>kinerja pegawai di<br>lingkungan Dinas<br>Pekerjaan Umum | Perbedaan<br>penelitian saya<br>dengan penelitian<br>Hurriyati, adalah<br>pada lokasi<br>penelitian berbeda<br>antara Dinas<br>Pekerjaan Umum<br>Brebes dan<br>Palembang, yang<br>dapat<br>mengakibatkan<br>perbedaan dalam<br>budaya kerja,<br>kebijakan<br>organisasi, dan<br>faktor-faktor<br>lingkungan lainnya. |

|    |   |  |  |   |
|----|---|--|--|---|
| 3. | Romi Ilham, Achmad Saiful Ulum, Cantika Sari Siregar (2021) | Apakah <i>Cyberloafing</i> Memengaruhi Kinerja Dosen di Indonesia          | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Romi Ilham, Achmad Saiful Ulum, Cantika Sari Siregar adalah fokus pada variabel yang sama, kedua penelitian meneliti hubungan antara stres kerja, kontrol diri, perilaku <i>cyberloafing</i> | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Romi Ilham, Achmad Saiful Ulum, Cantika Sari Siregar adalah pada konteks pekerjaan yang berbeda lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Brebes berbeda dari lingkungan yang dapat memengaruhi pekerjaan. |
| 4. | Nur Hasanah, Jhon Herwanto (2022)                           | Stres Kerja dengan perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Karyawan Administrasi | Persamaan penelitian saya dengan Nur Hasanah, Jhon Herwanto adalah pada Variabel penelitian yang memeriksa pengaruh stres kerja, kontrol diri, dan perilaku <i>cyberloafing</i>  | Perbedaan penelitian saya dengan Nur Hasanah, Jhon Herwanto adalah pada spesifikasi variabel dan konteks kerja yang mana meskipun variabel-variabel yang diteliti serupa, namun terdapat  |

|    |                                      |   |  |   |
|----|--------------------------------------|---|--|---|
|    |                                      |   | terhadap kinerja atau perilaku karyawan  | perbedaan dalam spesifikasi variabel dan konteks kerja.   |
| 5. | Ruth Adelia Malu, A. Muhammad (2022) | Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Ruth Adelia Malu, A. Muhammad adalah variabel penelitian yang memperhatikan pengaruh stres kerja, kontrol diri, dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja atau perilaku karyawan dalam konteks lingkungan kerja | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Ruth Adelia Malu, A. Muhammad adalah pada generasi yang diteliti, penelitian tentang karyawan generasi Z lebih menekankan pada karakteristik, preferensi, dan perilaku karyawan yang berasal dari generasi yang berbeda, yang mungkin memiliki dampak yang berbeda terhadap stres kerja, kontrol diri, dan perilaku cyberloafing. |
| 6. | Mazzanov Dhira Brata Moffan, Seger   | Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan               | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Mazzanov Dhira   | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian   |

|    |                                  |   |  |  |
|----|----------------------------------|---|--|--|
|    | Handoyo<br>(2020)                | Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya         | Brata Moffan, Seger Handoyo adalah pada Variabel penelitian keuda penelitian memperhatikan pengaruh stres kerja terhadap perilaku cyberloafing, meskipun dengan fokus yang sedikit berbeda | Mazzanov Dhira Brata Moffan, Seger Handoyo adalah fokus penelitian yang berbeda meskipun keduanya memperhatikan stres kerja dan cyberloafing penelitian di surabaya lebih menekankan pada bagaimana kepuasan kerja memoderasi hubungan antara stres kerja dan cyberloafing |
| 7. | Moh. Muzaki Al Ustmani<br>(2022) | Analisis Stres Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Moh. Muzaki Al Ustmani adalah pada variabel penelitian, kedua penelitian memperhatikan pengaruh stres kerja, kontrol diri                      | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Moh. Muzaki Al Ustmani adalah pada lokasi dan objek penelitian, penelitian pertama dilakukan pada pegawai Dinas  |

|    |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|
|    |   |   | dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai dalam kontkes lingkungan kerja   | Pekerjaan Umum Brebes, sementara penelitian kedua dilakukan pada pegawai BKPSDM di Tuban  |
| 8. | Teri Handayani (2020)                     | Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada guru sekolah Dasar Swasta Berbasis Islam Terpadu di Kota Tarakan) | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Teri Handayani adalah pada variabel penelitian, kedua penelitian memperhatikan pengaruh stres kerja, kontrol diri, dan perilaku <i>cyberloafing</i> terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam konteks yang berbeda | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Teri Handayani adalah pada lingkungan kerja yang berbeda, lingkungan pendidikan di sekolah dasar swasta berbasis islam terpadu, yang dapat memengaruhi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja |
| 9. | Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2020) | Hubungan Antara Kontrol Diri dengan Intensi <i>Cyberloafing</i>   | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Sari, S. L., &  | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Sari, S. L., & Ratnaningsih, I.   |

|     |   |   |  |  |
|-----|---|---|--|--|
|     |   | Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah   | Ratnaningsih h, I. Adalah pada fokus pada faktor psikologis, baik penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Brebes maupun penelitian di Dinas X Provinsi Jawa Tengah menekankan peran faktor psikologis dalam memengaruhi perilaku karyawan, terutama terkait dengan kontrol diri dan <i>cyberloafing</i> . | Adalah pada fokus variabel Cyberloafing, penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Brebes mungkin lebih fokus pada perilaku cyberloafing secara umum, sementara penelitian di Dinas X Provinsi Jawa Tengah menekankan intensi cyberloafing. |
| 10. | Ernawati, R. Rahayu, L. Lisdiana, N. (2021) | Pengaruh Kontrol Diri dan Cyberloafing terhadap kinerja pegawai SDN di Kelurahan Kembangkuning, Cepogo, | Persamaan penelitian saya dengan penelitian Ernawati, R. Rahayu, L. Lisdiana, N. Adalah pada tujuan umum,  | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Ernawati, R. Rahayu, L. Lisdiana, N adalah pada pengaruh masa pandemi  |

|  |  |                                     |  |   |
|--|--|-------------------------------------|--|---|
|  |  | Boyolali Pada Masa Pandemi Covid-19 | kedua penelitian bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor tertentu, seperti stres kerja, kontrol diri, dan perilaku cyberloafing, berhubungan dengan kinerja pegawai/karyawan di lingkungan kerja mereka | Covid-19, penelitian di SDN di Kelurahan Kembangkuning, Cepogo, Boyolali, menekankan pengaruh pandemi Covid-19 terhadap Kinerja pegawai/guru, yang tidak menjadi fokus dalam penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Brebes. |
|--|--|-------------------------------------|--|---|

Sumber: Jurnal peneliti terdahulu, 2025

### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Sugiyono (2019: 162) menyatakan bahwa kerangka penelitian berfungsi sebagai model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai elemen yang telah ditetapkan sebagai penting. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik, sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja, menurut Handoko (2008), didefinisikan sebagai suatu keadaan tertekan yang memengaruhi pikiran, emosi, dan keadaan psikologis seseorang. Akibatnya, tingkat stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya dan pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Hal ini juga sesuai dengan studi Krumm, Huff, dan Seligman yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja kerja. Mereka menemukan bahwa stres kerja dapat menyebabkan penurunan dalam produktivitas dan kinerja kerja.

## 2. Pengaruh Perilaku Kontrol Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Kontrol diri, menurut Berk (1993), didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menahan keinginan atau dorongan sesaat yang mendorong mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak sesuai dengan norma sosial.

Hal ini sesuai dengan penelitian Seligman dan Steenbergen yang menunjukkan bahwa kontrol diri dapat memengaruhi hubungan kerja dan hubungan antar karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan dengan tingkat kontrol diri yang lebih tinggi cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih baik dan lebih harmonis.

## 3. Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai

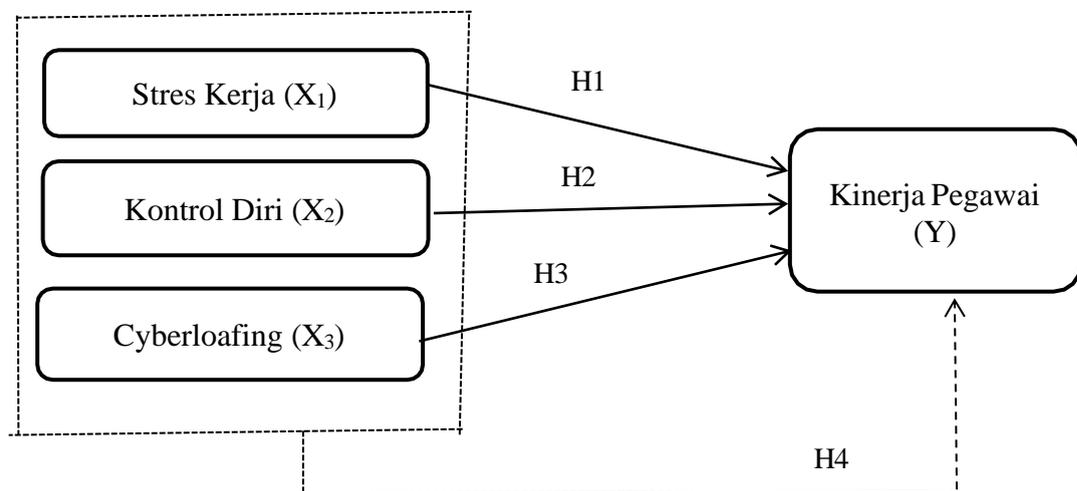
Menurut Lim (2002), cyberloafing adalah tindakan yang disengaja yang dilakukan oleh pekerja yang menggunakan akses internet perusahaan untuk mengunjungi situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka. Dalam jam kerja, hal ini dilakukan untuk kepentingan pribadi karyawan. Ini dapat memengaruhi kinerja pegawai dan produktivitas kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fombrun, Aaker, dan Snyder bahwa perilaku cyberloafing juga dapat memengaruhi hubungan kerjadan antar pegawai. Mereka menemukan bahwa karyawan

yang sering melakukan cyberloafing memiliki hubungan kerja yang lebih buruk dan kurang harmonis dengan rekan kerja dan atasan mereka.

Oleh karena itu, temuan penilaian ini menunjukkan bahwa stres kerja, kontrol diri, dan perilaku cyberloafing semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Brebes. Penelitian lebih lanjut tentang teknik pengelolaan stres, pengembangan kontrol diri, dan pengendalian perilaku cyberloafing dapat membantu meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan:

-----> : Garis Secara Simultan

—————> : Garis Secara Parsial

## **D. Hipotesis**

Hipotesis berfungsi sebagai solusi sementara untuk masalah penelitian, menurut (Sugiyono, 2013: 123). Rumusan masalah ditulis sebagai kalimat pertanyaan. Selain itu, pernyataan Kerlinger (2006) bahwa hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan dugaan (conjectural) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu ditulis dalam bentuk kalimat pernyataan, yang menghubungkan variabel secara umum dan khusus. Peneliti merumuskan hipotesis berikut berdasarkan penjelasan teori dan penelitian sebelumnya:

**H1:** Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes.

**H2:** Kontrol Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes.

**H3:** Perilaku Cyberloafing berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes.

**H4:** Stres Kerja, Kontrol Diri, dan Perilaku Cyberloafing berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengumpulkan data kualitatif dalam bentuk angka atau presentasi (Sugiyono, 2017: 14). Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data angka atau presentasi yang menunjukkan pengaruh stres kerja dan kontrol diri terhadap perilaku cyberloafing yang dilakukan oleh karyawan Dinas Pekerjaan Umum Brebes.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Sugiyono (2019: 126) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Berdasarkan penjelasan di atas, orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini berasal dari Dinas Pekerjaan Umum Brebes, yang mempekerjakan 35 orang.

Tabel 4

Distribusi Karyawan berdasarkan jabatan

| No. | Bagian             | Jumlah |
|-----|--------------------|--------|
| 1.  | Bidang Bina Marga  | 10     |
| 2.  | Bidang Cipta Karya | 6      |
| 3.  | Bidang Tata Ruang  | 2      |

|    |                    |    |
|----|--------------------|----|
| 4. | Bidang Kepegawaian | 2  |
| 5. | Bidang Keuangan    | 4  |
| 6. | Bidang Program     | 2  |
| 7. | Bidang Kegiatan    | 9  |
|    | Total              | 35 |

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum Brebes

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti, baik dari segi jumlah maupun karakteristiknya. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode sensus untuk mengumpulkan sampel; metode ini dianggap sebagai penentuan ilustrasi untuk seluruh populasi. Jadi, total responden dari penelitian ini adalah 35 orang. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

## C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

### 1. Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, karakteristik atau nilai seseorang, objek, organisasi atau aktivitas yang memperlihatkan variasi tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022: 118). Variabel- variabel dalam penelitian ini adalah:

- a) Stres Kerja Handoko (2012) menemukan bahwa stres kerja adalah keadaan atau keadaan yang bertentangan satu sama lain dan memengaruhi emosi, proses kognitif, dan keadaan individu.
- b) Kontrol Diri Kontrol diri didefinisikan oleh Calhoun dan Acocella (1990: 314) sebagai kemampuan untuk mengontrol perilaku, psikologi, dan fisik seseorang.

- c) Cyberloafing Menurut Henle dan Kedharnath (2012) cyberloafing mengacu pada pemanfaatan teknologi internet yang disengaja untuk kepuasan pribadi selama jam kerja, tanpa koneksi ke tugas profesional seseorang.
- d) Kinerja Pegawai Menurut Robbins (2016), kinerja adalah saata hasil yang dicapai oleh seorang karyawan di tempat kerja mereka sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk posisi tersebut.

## 2. Operasionalisasi Variabel

Tabel 5  
Operasionalisasi Variabel

| Variabel            | Dimensi           | Indikator           | No. Item | Skala  | Sumber  |
|---------------------|-------------------|---------------------|----------|--------|---|
| Kinerja Pegawai (Y) | Faktor Individu   | Kemampuan           | 1,2      | Likert | Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1995). <i>Organization al Behavior</i> (p. 105). McGraw-Hill. |
|                     |                   | Keterampilan        | 3        |        |   |
|                     |                   | Latar belakang      | 4        |        |   |
|                     | Faktor Organisasi | Kepemimpinan        | 5        |        |   |
|                     |                   | Sumber daya         | 6        |        |   |
|                     |                   | Imbalan             | 7        |        |   |
|                     |                   | Struktur organisasi | 8        |        |   |
|                     |                   | Diskripsi pekerjaan | 9        |        |   |
|                     | Faktor            | Persepsi            | 10       |        |   |
|                     |                   | Sikap               | 11       |        |   |

|                       |   |                             |  |        |  |
|-----------------------|---|-----------------------------|--|--------|--|
|                       | Psikologi                               | Kepribadian                 | 12                                     |        |  |
|                       |   | Motivasi                    | 13                                     |        |  |
| Stres Kerja (X1)      | Stres terkait pekerjaan                 | Beban Kerja yang berlebihan | 1                                      | Likert | Hermita, T. (2011). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (p. 45). |
|                       |   | Tekanan tinggi              | 2                                      |        |  |
|                       |   | Kelola waktu                | 3                                      |        |  |
|                       |   | Pengawasan dibawah standar  | 4                                      |        |  |
|                       | Stres yang berhubungan dengan pekerjaan | Masalah keuangan            | 5                                      |        |  |
|                       |   | Masalah fisik               | 6                                      |        |  |
|                       |   | Masalah hubungan            | 7                                      |        |  |
|                       |   | Perubahan tempat tinggal    | 8                                      |        |  |
|                       |   | Masalah pribadi             | 9,10                                   |        |  |
|                       |   | Ketegangan Kelompok         | Hubungan yang buruk dengan rekan kerja |        |  |
| Supervisor            |   |                             | 12                                     |        |  |
| Ketegangan Organisasi |   | Kurangnya partisipasi       | 13                                     |        |  |
|                       |   | Struktur organisasi         | 14                                     |        |  |
|                       |   | Tingkat status              | 15                                     |        |  |

|                   |                                 |  |     |        |   |
|-------------------|---------------------------------|--|-----|--------|---|
|                   |                                 | Kurangnya kebijakan yang jelas                     | 16  |        |   |
| Kontrol Diri (X2) | Pengendalian Diri Emosional     | Kemarahan  | 1   | Likert | Ghufron, M. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi (p. 72).                |
|                   |                                 | Frustrasi  | 2   |        |   |
|                   |                                 | Kecemasan  | 3   |        |   |
|                   | Pengendalian Impuls             | Kemampuan menahan diri                             | 4   |        |   |
|                   | Pengelolaan Stres               | Stres mengatasi tekanan                            | 5   |        |   |
|                   |                                 | Mengurangi ketegangan                              | 6   |        |   |
|                   |                                 | Menjaga ketenangan pikiran dalam situasi sulit     | 7   |        |   |
|                   | Perencanaan dan Perorganisasian | Merencanakan tindakan                              | 8   |        |   |
|                   | Kemampuan menahan gratifikasi   | Kemampuan menahan diri dari kepuasan instan/hadiah | 9   |        |   |
| Cyberloafing (X3) | Tingkat Kendali Pribadi         | Mengatur penggunaan internet                       | 1,2 | Likert | Abidin, R. (2014). Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai (p. 89) |
|                   | Beban Kerja                     | Beban Kerja yang tinggi                            | 3,4 |        |   |
|                   |                                 | Stres dan lelah                                    | 5,6 |        |   |
|                   | Kebosanan                       | Kebosanan selama jam kerja                         | 7,8 |        |   |

Sumber: Data diolah 2024

## D. Metode Pengumpulan Data

Tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, sehingga teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting, menurut Sugiyono (2019: 296). Jika peneliti tidak tahu cara mengumpulkan data, mereka tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada orang yang mengumpulkannya, sedangkan sumber sekunder adalah sumber data yang memberikan data secara tidak langsung, seperti melalui orang lain atau dokumen. Selain itu, dalam hal teknik pengumpulan data, ada beberapa metode, seperti observasi (pengamatan), wawancara (wawancara), kuesioner (angket), dan kombinasi dari keempatnya.

Responden dibagi menjadi lima kategori penilaian, dengan setiap pertanyaan diberi skor mulai dari satu hingga lima, termasuk:

Tabel 6

### Skala Likert

| Jawaban             | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju       | 5    |
| Setuju              | 4    |
| Netral              | 3    |
| Tidak Setuju        | 2    |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |

### 1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019: 310), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menggunakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk meminta tanggapan responden. Metode ini efektif jika peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden untuk menjawab.

### 2. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2013: 45), Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung fenomena yang diteliti. Dalam konteks penelitian tentang kinerja pegawai, misalnya, observasi bisa memberikan informasi tentang perilaku pegawai secara langsung di tempat kerja. Metode ini berguna untuk memperoleh data yang lebih kontekstual dan mendalam, terutama terkait dengan perilaku yang tidak bisa dijelaskan hanya melalui pertanyaan di kuesioner.

### 3. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2013: 67), Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden. Metode ini bisa digunakan untuk menggali informasi lebih dalam tentang pandangan, pengalaman, dan persepsi responden mengenai topik penelitian. Wawancara memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci dan dapat menjelaskan konteks lebih jelas dibandingkan dengan kuesioner. Wawancara juga memberi kesempatan untuk peneliti menggali jawaban lebih lanjut jika responden tidak memberikan penjelasan yang cukup dalam kuesioner.

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan ketepatan gejala yang dapat diukur, menurut Sugiyono (2019: 210). Pengujian validitas menggunakan daftar pertanyaan yang diisi oleh responden dan hasilnya diuji untuk menentukan validitas data. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid, dengan asumsi degree of freedom (df) =  $n - k$  dengan alpha 0,05. Jika valid, ketetapan pengukuran data akan menjadi lebih tepat alat ukur tersebut. Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma x^2 - (\Sigma x^2)\}\{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y^2)\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$ : koefisien korelasi antar variabel x dan y

**N**: Jumlah responden

**$\Sigma XY$** : Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

**$\Sigma X$** : Jumlah skor butir

**$\Sigma X^2$** : Jumlah skor butir kuadrat

**$\Sigma Y$** : Jumlah skor total

**$\Sigma Y^2$** : Jumlah skor total kuadrat

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa dapat diandalkan dan dapat dipercaya alat ukur. Rumus koefisien alfa digunakan untuk menentukan reliabilitas alat pengukur. Variabel dikatakan reliabel jika alfabanya lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018: 131).

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{(K - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$ : reliabilitas instrumen

K: banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ : jumlah varians butir

$\sigma_t^2$ : jumlah varians total

## F. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, dalam penelitian ini digunakan dengan beberapa metode. Berikut adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam proses analisis data:

### 1. Metode Successive Interval (MSI)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan Method of Successive Internal (MSI) digunakan untuk merubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dengan MSI sebagai berikut (Suliyanto, 2018: 142):

- a) Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan

- b) Setiap butir pertanyaan telah menentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d) Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor
- e) Gunakan tabel distribusi normal untuk menentukan nilai Z pada setiap PF (proporsi frekuensi)
- f) Menentukan skala (scale value = SV) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan tabel tinggi densitas.
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$= \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

## 2. Statistik Deskripsif

Setelah menggunakan metode MSI, analisis statistik deskriptif juga perlu dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah dikumpulkan. Statistik deskriptif mencakup pengukuran yang menjelaskan karakteristik data, seperti:

- a) Rata-rata (Mean): Menunjukkan nilai tengah dari data yang diukur. Rata-rata memberikan gambaran umum tentang kinerja pegawai, tingkat stres kerja, kontrol diri, dan perilaku cyberloafing.
- b) Median: Nilai tengah yang membagi data menjadi dua bagian yang sama. Median bermanfaat untuk memahami distribusi data, terutama jika terdapat nilai ekstrim. Modus: Nilai yang paling sering muncul dalam dataset.

Modus dapat memberikan informasi tentang jawaban yang paling umum dari responden.

Setelah menggunakan metode MSI, analisis statistik deskriptif juga perlu dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah dikumpulkan. Statistik deskriptif mencakup pengukuran yang menjelaskan karakteristik data, seperti:

- c) Rata-rata (Mean): Menunjukkan nilai tengah dari data yang diukur. Rata-rata memberikan gambaran umum tentang kinerja pegawai, tingkat stres kerja, kontrol diri, dan perilaku cyberloafing.
- d) Median: Nilai tengah yang membagi data menjadi dua bagian yang sama. Median bermanfaat untuk memahami distribusi data, terutama jika terdapat nilai ekstrim. Modus: Nilai yang paling sering muncul dalam dataset. Modus dapat memberikan informasi tentang jawaban yang paling umum dari responden.
- e) Standar Deviasi (SD): Mengukur sebaran data di sekitar rata-rata. SD yang rendah menunjukkan bahwa data cenderung mendekati rata-rata, sedangkan SD yang tinggi menunjukkan variasi yang lebih besar.
- f) Rentang (Range): Selisih antara nilai maksimum dan minimum dalam dataset. Rentang memberikan gambaran tentang seberapa luas distribusi nilai.
- g) Kurtosis dan Skewness: Mengukur bentuk distribusi data. Skewness menunjukkan kemiringan distribusi, sedangkan kurtosis mengukur puncak distribusi.

Statistik deskriptif ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu stres kerja, kontrol

diri, perilaku cyberloafing, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Brebes. Analisis ini akan membantu dalam memahami pola data dan mengidentifikasi potensi hubungan antar variabel yang menjadi fokus penelitian.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui uji F dan uji t mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode histogram (Ghozali, 2018: 161).

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak akan ada korelasi antar variabel independennya. Jika variabel independen berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independennya adalah nol (Ghozali, 2018: 107).

Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ , Jika nilai

tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

a) Nilai Tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka terdapat gejala multikolonieritas.

b) Nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka tidak terdapat gejala multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketimpangan varians residu dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari sisa pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain adalah konstan. Maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau model yang tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menunjukkan arah dan pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018: 96). Hasil dari analisis regresi berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh variabel independen stres kerja (X1), control diri (X2) dan perilaku cyberloafing (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih regresinya disebut juga regresi berganda.

Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varrho$$

Keterangan:

Y: Kinerja Pegawai

$\alpha$ : Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ : Koefisien regresi

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Kontrol Diri

$X_3$  = Cyberloafing

$\varrho$ : error disturbances

## 5. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang menggambarkan hubungan antara dua variabel yang relevan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang harus diuji kebenarannya dalam suatu penelitian.

- a. Uji Parsial (Uji T) Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel independen yaitu Stres Kerja, Beban Kerja dan Cyberloafing benar-benar memberikan dampak secara individual terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Ghozali, 2018: 98). Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Cyberloafing terhadap kinerja pegawai.

H0:  $\beta_1 = 0$  artinya Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1:  $\beta_1 \neq 0$  artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H0:  $\beta_2 = 0$  artinya Kontrol Diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1:  $\beta_2 \neq 0$  artinya Kontrol Diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai

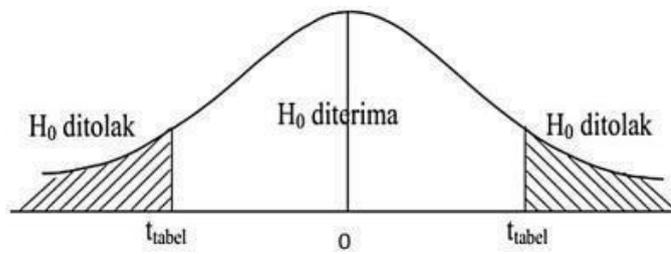
H0:  $\beta_3 = 0$  artinya Cyberloafing tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1:  $\beta_3 \neq 0$  artinya Cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja pegawai

- 2) Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ )

- 3) Kriteria pengujian



### Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

Ho diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

#### 4) Menghitung nilai t hitung

Kesalahan standar estimasi (*standard error of estimate*) dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$S_{Y.X} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum XY}{n-2}}$$

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:

$$S_b = \frac{S_{Y.X}}{\sqrt{\frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}}}$$

Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan formulasi sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan:

b = Nilai Parameter

$S_b$  = *Standard error of the regression coefficient*

$S_{YX}$  = standar error setiap variabel

5) Kesimpulan:  $H_0$  diterima atau ditolak

b. Uji Simultan ( Uji f )

Menurut Ghozali (2018: 96) Uji F adalah pengujian koefisien regresi secara uji serentak, yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y

Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel dependen stres kerja, kontrol diri, cyberloafing terhadap kinerja pegawai.

1. Formulasi Hipotesis

Rumusan hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya

$H_0: \beta_1: \beta_2 = 0$  artinya stres kerja, kontrol diri, cyberloafing secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

$H_1: \beta_1: \beta_2 \neq 0$  artinya stres kerja, kontrol diri, cyberloafing bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. *Level Of Significance*

*Level Of Significance* yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau ( $\alpha = 5\%$ )

### 3. Kriteria Pengujian Hipotesis

- a) Jika mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika mempunyai nilai signifikansi  $0,05 >$  maka tidak terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen

### 4. Menghitung nilai F

Nilai  $F_{hitung}$  dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg} - K}{(JK_{res} / (n - k - 1))}$$

Keterangan:

$JK_{reg}$  = Jumlah kuadrat regresi

$JK_{res}$  = Jumlah kuadrat residu

$K$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Ukuran sampel

Dimana:

Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus:

$$JK_{X_1 Y} = \sum X_1 Y - \frac{\sum X_1 \sum Y}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus:

$$JK_Y = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

$$JK_{reg} = b (JK_{X_1 Y})$$

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus:

$$JK_{res} = JK Y - JK_{reg}$$

5. Kesimpulan  $H_0$  diterima atau ditolak

c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghozali (2018: 95) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memprediksi dan memberikan semua informasi yang dibutuhkan. Koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karena variasi antar pengamatan yang besar, sedangkan data yang runtun waktu (time series) biasanya nilai yang tinggi untuk koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah  $D = r^2 \times 100\%$  Keterangan:

$D$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat.