

PENGARUH STRES KERJA PADA *CYBERLOAFING*

ANINDITA WICAKSONO HERLIANTO

valentinus_anindita@yahoo.com

ABSTRAK

The internet has become a necessity for many people as with the internet network can make people to search and find all sorts of information quickly and easily. So in the development of internet can provide positive impact. With the internet benefits. Employees are expected to support in resolving tugas-tugasn they have. So the employees can follow the development of modern technology. But in practice there are only employees who hussy not to use the internet for his work called cyberloafing.

In the sample population of this study was defined population is an employee who works in an office and use the computer facilities and is connected to the internet in work activities. The number of samples is examined as many as 100 samples. Sampling technique using probability sampling. Sampling in this study by way of distributing questionnaires. Analysis techniques using multiple regression analysis.

Based on the results of calculations obtained that there is Role Ambiguity, Role Overload has a negative effect on Cyberloafing. Role Conflict has a positive influence on Cyberloafing.

Key words: *Role Ambiguity, Role Overload, Role Conflict* and *cyberloafing*.

PENDAHULUAN

Pada dewasa ini, *internet* telah menjadi suatu kebutuhan bagi banyak orang karena dengan jaringan *internet* tersebut dapat membuat orang untuk mencari dan menemukan berbagai macam informasi secara cepat dan mudah. Dalam perkembangannya *internet* tersebut dapat memberikan dampak yang *positif* bagi masyarakat di Indonesia. Kegunaan *internet* dalam organisasi bisnis dengan menawarkan komunikasi yang cepat dan akses informasi dan distribusi bagus. Pada era *globalisasi* ini dunia usaha membutuhkan *internet* dan dalam era modern ini siapa yang tidak menggunakan jasa *internet*. Hampir seluruh karyawan dan mahasiswa sampai murid SD, SMP, dan SMA menggunakan *internet* untuk mencari tugas ataupun bermain saja.

Dengan keuntungan-keuntungan *internet* ini karyawan diharapkan bisa untuk mendukung dalam penyelesaian tugas-tugas yang mereka miliki. Dengan demikian, para karyawan bisa mengikuti perkembangan teknologi modern yang ada. Tetapi dalam prakteknya ada saja karyawan yang nakal untuk menggunakan *internet* bukan untuk pekerjaannya yang disebut *cyberloafing*.

Oleh karena itu, pegawai kebanyakan menggunakan komputer untuk keperluan personal terutama dalam *cyberloafing*. *cyberloafing* boleh dilakukan asal karyawan sudah menyelesaikan semua tugas yang ia miliki dan tidak mengganggu pekerjaan mereka dan yang leih penting lagi *cyberloafing* tidak merugikan perusahaan.

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

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian ini telah di teliti oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain oleh Henle, *Visiting Professor of Management, University of Rhode Island* dan Blanchard, *Associate Professor of Psychology and Organization Science, University of North Carolina Charlotte* dengan judul *The Interaction of Work Stressors and Organizational*. menurut *Role Theory* (Kahn *et al*, 1964; Katz and Kahn, 1966, 1978 dikutip dalam Henle dan Blanchard 2008:384), organisasi dipandang sebagai sistem aturan yang dilakukan dari tugas dan tanggung jawab serta motivasi pegawai untuk melakukan aturan tersebut. Pegawai disosialisasikan sebagai aturan bertujuan, memberikan *feedback* untuk kesuksesan dalam aturan-aturan tersebut, melakukan koreksi untuk meningkatkan kinerja dan sanksi apabila tidak memenuhi kriteria yang diharapkan.

cyberloafing

Cyberloafing refer ke pegawai untuk menggunakan akses *internet* dan *email* sepanjang jam kerja yang tidak bertujuan mendukung pekerjaannya (Lim, 2002 dikutip dalam Beugre dan Kim 2006). Hal tersebut termasuk gurauan *email*, *surfing* ke bukan pekerjaan, *online shopping*, *IM*, *posting* ke grup dan *download music*.

Dalam survei yang dilakukan Survei Surveilans yang dilakukan sejak tahun 2001 oleh *American Management Association* (AMA) dan Lembaga *ePolicy*, persentase pengusaha memantau penggunaan *internet* karyawan mereka meningkat setiap tahun. Di sini di catat karyawan mengunjungi situs dewasa dengan konten seksual, romantis, atau pornografi (96%), permainan situs (61%), situs jaringan sosial (50%), hiburan situs (40%), belanja / lelang situs (27%), dan situs olahraga (21%). Selain itu, beberapa perusahaan menggunakan blok URL untuk menghentikan karyawan dari kegiatan tersebut (18%). Sehingga dari survey ini sebaiknya perusahaan lebih baik membuat peraturan tentang cara untuk berselancar di *internet* dan peraturan tersebut harap lebih diperhatikan agar tidak membuang biaya yang besar.

Role ambiguity

Beban peran dalam penelitian ini ternyata mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan ketidakjelasan peran ataupun konflik peran. Pernyataan ini didukung oleh beberapa hasil penelitian Kahn & Quinn (1970) yang menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran dapat dikatakan memiliki kaitan dengan aktivitas-aktivitas, tanggung jawab, gaya dan norma-norma pribadi. Salah satu fokus ketidakjelasan peran adalah tuntutan serta peran-peran dalam proses yang dapat menimbulkan ancaman dan stres.

Role conflict

William dan Hazer (1986) menemukan bahwa timbulnya konflik peran itu akan berpengaruh terhadap kinerja yaitu keinginan seseorang untuk pindah kerja dari lingkungan dimana dia bekerja saat ini, dan mencari lingkungan kerja di tempat lain yang dinilai akan memberikan peran yang lebih baik dan tidak membuat diri sering mengalami tekanan dan stress.

Role overload

Role overload (kelebihan peran) akan terjadi ketika seorang karyawan atau profesional mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan di bawah tekanan jadwal waktu yang sangat ketat (Beehr *et al.*, 1976) dikutip dalam Wijono (2006:385). Selain itu, *role overload* dapat juga diartikan sebagai kelebihan peran yang terjadi ketika pekerjaan dirasa terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan.

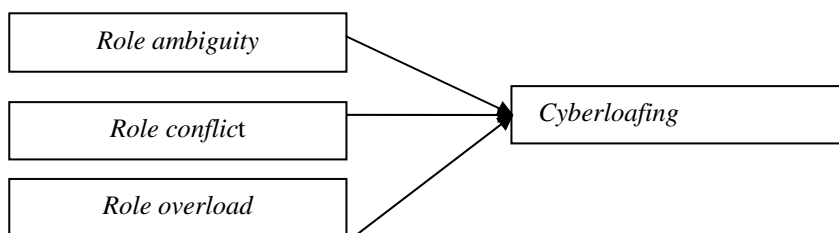
Hipotesis Penelitian

Dalam riset ini terdapat 4 variabel yang di teliti yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload* dan *cyberloafing*. Hasil yang diharapkan dari riset ini adalah dengan mengetahui hubungan-hubungan dari antar variable tersebut. Sebenarnya bagaimana hubungan dari beberapa variable yang diteliti dapat di tarik hipotesis:

H1 : *Role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

H2 : *Role conflict* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*,

H3 : *role overload* berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing*



Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini data yang digunakan ialah data berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu tentang subjek dan variable yang terkait Dan pengambilan datanya selain dari hasil penelitian terdahulu juga didapat dengan cara menyebar kuisioner (data sekunder).

Karena subjek yang ingin diteliti ialah karyawan kampus dan variable variable nya ialah stress kerja, sanksi perusahaan, dan *cyberloafing*. Maka tidak bisa hanya berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu saja. karena aspek aspek tersebut saling berkaitan dan perkembangannya selalu berubah sesuai tuntutan jaman. oleh karena itu di gunakan alat bantu berupa kuisisioner.

Definisi Operasional

Variabel dependen (Y) dalam penelitian adalah *cyberloafing* sedangkan variabel independen (X) adalah (1) *Role ambiguity*, (2) *Role conflict*, dan (3) *Role overload* yang terjadi karena terlalu stress dan penuh pada karyawan. Definisi operasional variable dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. *Role ambiguity* (X1) adalah keadaan di mana seseorang tidak memiliki peran yang jelas dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga karyawan bingung dengan pekerjaan yang dimiliki. Kelebihan peran memiliki ciri-ciri antara lain sebagai berikut (Nimran, 2004:101 dikutip dari Wirahutama 2011:33):
 - Tidak jelas benar apa tujuan peran yang saya mainkan.
 - Tidak jelas kepada siapa saya bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
 - Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
 - Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya.
 - Tidak memahami benar peranan dari pada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.
2. *Role conflict* (X2) adalah keadaan dimana suatu karyawan mengalami konflik dengan atasannya sehingga menimbulkan stress kerja. Tetapi hal itu bisa berpengaruh positif terhadap karyawan dalam melakukan kegiatan *cyberloafing* atau tidak. Penyebab terjadinya *role conflict* :
 - Perbedaan tanggung jawab karyawan dalam waktu yang bersamaan.
 - Perbedaan keinginan hasil dari orang yang berbeda terhadap tanggung jawab yang sama.
 - Ketidaksesuaian tugas dengan tanggung jawab karyawan.
 - Tidak adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.
 - Ketidaksesuaian pekerjaan dengan nilai yang dimiliki karyawan.
3. *Role overload* (X3) adalah keadaan di mana seseorang memiliki kelebihan peran dalam melakukan pekerjaannya. Yang bisa terjadi karena :
 - Adanya tugas lain ketika tugas sebelumnya belum terselesaikan.
 - Tugas yang diberikan melebihi kemampuan karyawan.
 - Waktu bekerja tidak mencukupi karena terlalu banyak tugas.
 - Karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja.
 - Adanya tuntutan yang banyak dari perusahaan terhadap karyawan.
4. *Cyberloafing* (Y) adalah merupakan kegiatan yang di lakukan karyawan yang bersifat positif maupun negative tergantung dari karyawan itu menggunakan *cyberloafing*. Yang di katakana *cyberloafing* adalah penggunaan akses *internet* dan email sepanjang jam kerja yang tidak bertujuan mendukung pekerjaannya. Yang termasuk dalam *cyberloafing* adalah email, surfing ke bukan pekerjaan, online *shopping*, IM, *posting* ke grup dan *download music*.

Populasi, sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada populasi sampel penelitian ini ditetapkan populasi nya adalah karyawan yang bekerja di kantor, menggunakan fasilitas computer dan terhubung dengan *internet* dalam aktivitas pekerjaannya. Variable penelitian ini adalah tiga variabel sehingga jumlah minimal sampel adalah $3 \times 10 = 30$. Meskipun demikian, peneliti dapat mendapatkan sampel sebanyak 100 sample.

Sampel penelitian karyawan yang bekerja di kantor dan menggunakan fasilitas computer dan terhubung dengan *internet* dalam aktivitas pekerjaannya.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan probabilitas sampling yaitu setiap karyawan memiliki probabilitas yang sama untuk menjadi sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara random sederhana atau sampel acak. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja menggunakan computer dan ada koneksi *internet*.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini kegunaan analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload* terhadap *cyberloafing*.

Tabel 1. Pengujian Variabel Bebas

No	Variabel Bebas	Nilai t hitung	T tabel	Kriteria Uji
1	Aspek fisik (X1)	0,038	1,658	Ho di terima
2	Kehandalan (X2)	13,594	1,658	Ho di tolak
3	Interaksi personal (X3)	1,051	1,658	Ho di terima

Nilai t hitung *role ambiguity* sebesar 0,038 di bawah t tabel (1,658) berarti untuk itu, H₀ yang menyatakan bahwa variabel *role ambiguity* berpengaruh terhadap *cyberloafing* adalah diterima. Untuk itu, "*role ambiguity* tidak mempengaruhi seseorang melakukan *cyberloafing*" terbukti.

Nilai t hitung *role conflict* sebesar 13,594 di atas t tabel (1,658) berarti untuk itu, H₀ yang menyatakan bahwa variabel *role conflict* tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing* adalah ditolak. Untuk itu, ada tidaknya "*role conflict* menentukan terhadap seseorang melakukan dan tidak melakukan *cyberloafing*" terdukung dan terbukti.

Nilai t hitung interaksi personal sebesar 1,051 di bawah t table (1,658) berarti untuk itu, H₀ yang menyatakan bahwa variabel *role overload* berpengaruh terhadap *cyberloafing* adalah diterima. Untuk itu, "*role overload* tidak mempengaruhi seseorang melakukan *cyberloafing*" terbukti dan terdukung..

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka bisa dijelaskan mengenai simpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *role ambiguity* memiliki pengaruh negatif terhadap *cyberloafing* sehingga di sini *role ambiguity* tidak memiliki pengaruh seseorang melakukan *cyberloafing*.
2. *role conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Sehingga semakin tinggi *conflict* yang di alami karyawan di kantor maka akan mempengaruhi karyawan melakukan *cyberloafing*
3. *Role overload* mempunyai pengaruh negatif terhadap *cyberloafing* sehingga *role overload* ini tidak memiliki pengaruh karyawan dalam melakukan *cyberloafing*.

Saran

Berdasarkan pada temuan hasil penelitian yang terangkum dalam simpulan diatas bahwa variabel bebas penelitian memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. *Role conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Untuk itu sebaiknya pihak perusahaan memberikan jasa psikolog yang bekerja sama dengan HRD yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini bertujuan untuk untuk menampung keluh kesah dari karyawan mengenai *role conflict* ini.
2. Sedangkan untuk variabel *cyberloafing* itu sendiri terdapat beberapa saran yang akan diajukan *cyberloafing* juga perlu di lakukan tetapi perlu adanya pembatasan misalnya di lakukan blokir terhadap web-web tertentu ketika jam kantor dan perusahaan memberikan CCTV yang berguna untuk mengawasi kinerja karyawan di depan komputernya. Tetapi pada saat jam istirahat pihak perusahaan harus memberikan kebebasan terhadap karyawan untuk melakukan *cyberloafing*.
3. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya subyek yang diteliti lebih di konsepskan ke perusahaan yang lebih besar dan lebih banyak lagi. Karena setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda- beda dalam membuat peraturan dan kebijakan. Saat membuat kuesioner lebih baik di buat dengan pertanyaan yang lebih bervariasi lagi. Peneliti sebaiknya memiliki kepekaan dalam menggali jawaban-jawaban subyek sehingga jawabanyang dihasilkan dapat merepresentasikan keadaan subyek yang sebenarnya.
4. Saran dari *descriptive statistic* disini rata-rata karyawan setuju melakukan *cyberloafing* meskipun ada karyawan yang tidan setuju dan netral. Sehingga perusahaan harus membuat peraturan yang ketat sehingga mencegah terjadinya *cyberloafing* di perusahaan, sehingga hal tersebut tidak menimbulkan kerugian pada perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH: Penelitian ini adalah hasil bimbingan C. Marlina Junaedi, S.E., M.Si dan Drs. Julius F. Nagel, S.Th., M.M. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih untuk masukan yang berarti selama penyusunan artikel ilmiah ini.

REFERENSI

- Ahmadi Heidar, Bagheri Fatemeh, Ebrahimi Seyyed A., Rokni Mehdi A. N., and Kahreh Mohammad S., 2011 "Deviant Work Behavior: Explaining Relationship between Organizational Justice and Cyber-Loafing as a Deviant Work Behavior", *American journal of scientific research* ISSN 1450-223X Issue 23, pp103-106
- Beugre D. Constant & Kim Daeryong., 2006 *Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management, Volume 1 and Volume 2*
- Garay, Hannah D. V., 2006, *Website Satisfaction dan Commercial Friendship Sebagai Strategi Pemasaran Untuk Mencapai Keuntungan Jangka Panjang*, *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 2: 1-11.
- Henle A. Christine dan Blanchard L., Blanchard., 2008, *The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing Journal Of Managerial Issue*, Vol. XX Number 3 fall 2008: 383- 400.
- Lambert Eric and Hogan Nancy, 2008, Possible Antecedents of Correctional Staff Work on Family Conflict, *Professional Issues in Criminal justice: A Professional Journal*, Volume 1(Number 2) pages 17-33
- Prasad, Smrithi; Lim, Vivien K.G.; and Chen, Don J.Q., "Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing" (2010). *PACIS 2010 Proceedings*. Paper 159, *Department Management and organization, National University of Singapore*
- Rahmawati Hanny Yustrianthe, 2008, Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap *Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay*, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 10, No. 3, Hlm. 127-138.
- Tang Yung-Tai and Chang Chen-Hua, 2010, Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity, *African Journal of Business Management* Vol. 4(6), pp. 869-881
- Utomo Joko, 2011 *Antecedent Role Stressor dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja, Studi Empirik pada Kepala Puskesmas di Propinsi Jawa Tengah*, *skripsi*, Universitas Diponegoro (Undip), Semarang.
- Wijono Sutarto., 2006, Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya, *INSAN*, Vol. 8 No. 3 : 188, Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Wirahutama Gomar, 2011, Ambiguitas Peran Sebagai Variabel Moderator Terhadap Hubungan Antara Kualitas Sistem Informasi dan Kepuasan Pengguna Akhir Software Akuntansi Pada DPKAD Kota Semarang, *skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang
- http://humanresources.about.com/od/technology/a/surfing_web.htm, *Surfing the Web at Work*, diakses 13 April, 2012.
- <http://www.salary.com/wasted-time-at-work-still-costing-companies-billions-in-2006/>, *Wasted Time At Work Still Costing Companies Billions in 2006*, diakses 13 April, 2012.