

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*

**Niken Kharisma Pambayun¹ Hengky Widhiandono² Akhmad Darmawan³
Alfalisyo⁴**

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

nikenkharismap@gmail.com¹, hengkywidhiandono@ump.ac.id²,
akhmaddarmawan@gmail.com³, alfalisyo@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja memengaruhi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teori stimulus respons (S-R) digunakan dalam penelitian ini. Responden sejumlah 87 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel adalah sensus sehingga populasi dan sampel penelitian adalah keseluruhan responden. Analisis statistik menggunakan SmartPLS 3.0 sebagai alat analisis penelitian untuk menguji validitas, menguji reliabilitas, dan menguji hipotesis penelitian. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Kesimpulannya, diperlukan perhatian khusus terhadap stres kerja oleh atasan guna mengurangi kecenderungan pegawai melakukan perilaku *cyberloafing*.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan, Stres, Perilaku *Cyberloafing*

ABSTRACT

The research conducted by the researchers aimed to analyze the influence of the work environment, work stress, and work discipline on cyberloafing behavior in employees of Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. This research is quantitative, utilizing stimulus-response (S-R) theory. The respondents were 87 employees, with a census sampling technique so that the population and research sample were all respondents. Statistical analysis uses SmartPLS 3.0 as a research analysis tool to test validity, reliability, and hypotheses. The research results show that the work environment has a negative and significant influence on cyberloafing behavior, work stress has a positive and significant influence on cyberloafing behavior, and work discipline has a negative and insignificant influence on cyberloafing behavior. In conclusion, special attention is needed to work stress by superiors to reduce the possibility of employee doing cyberloafing behavior.

Keywords: Work Discipline, Environment, Stress, Cyberloafing Behavior

PENDAHULUAN

Upaya perwujudan bangsa Indonesia menjadi bangsa yang unggul serta memiliki potensi yang tinggi tidak terlepas hubungannya dengan pengembangan program pendidikan nasional, salah satu alasannya adalah karena pendidikan menjadi salah satu faktor pembentuk dan penciptaan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

yang mumpuni sebagai unsur utama penggerak pembangunan nasional (Siregar, 2017). Salah satu upaya meningkatkan kualitas program dan penyelenggaraan aturan pendidikan di Indonesia adalah melalui Dinas Pendidikan. Sebagai bagian dari urusan pemerintahan di bidang pendidikan, Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas memiliki tanggung jawab yang besar kepada Bupati Banyumas melalui Sekretariat Daerah Kabupaten Banyumas. Tugasnya mencakup membantu Bupati Kabupaten Banyumas dalam menyelenggarakan aturan pemerintahan dalam bidang pendidikan yang menjadi wewenang daerah. Selain itu, Dinas Pendidikan juga memiliki tanggung jawab terkait tugas pelayanan pemerataan yang diberikan oleh pemerintah kabupaten. Oleh karena itu, perhatian terhadap fenomena *cyberloafing* di lingkungan kerja menjadi esensial, tidak hanya sebagai upaya menjaga produktivitas pegawai, tetapi juga sebagai langkah preventif untuk memastikan bahwa fokus utama Dinas Pendidikan tetap pada pemenuhan tanggung jawabnya terhadap kemajuan pendidikan di Kabupaten Banyumas.

Organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya sebagai perwujudan visi dan misinya dapat dinyatakan berhasil jika tenaga kerja yang terlibat di dalamnya dikelola dengan baik sehingga dapat tercipta kualitas organisasi yang lebih tinggi. Dalam pelaksanaannya, tentu membutuhkan faktor-faktor atau fasilitas pendukung pekerjaan agar pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Salah satu faktor pendukung pekerjaannya ialah teknologi. Dalam konteks era perkembangan teknologi informasi yang pesat seperti sekarang, penggunaan internet di lingkungan kerja telah menjadi suatu norma yang umum. Namun, dengan berkembangnya teknologi, muncul pula fenomena yang menarik perhatian, yaitu perilaku *cyberloafing* atau pemborosan waktu dengan menggunakan internet kantor untuk keperluan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan. (Lim dalam Damayanti et al., 2022).

Fenomena ini menjadi perhatian khusus di sektor pelayanan publik, termasuk Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas, dimana pengaruhnya dapat merugikan produktivitas dan kinerja pegawai (Sutrisno et al., 2023). Jenis perilaku *cyberloafing* terbagi menjadi minor *cyberloafing* dan major *cyberloafing*. Minor *cyberloafing* dikategorikan dengan perilaku *chatting*, bermain *game online*, bermain media sosial, belanja *online*, dan lain-lain. Sedangkan major *cyberloafing* dikategorikan dengan perilaku yang menjurus pada pelanggaran norma dan berstatus illegal (Blanchard dan Henle dalam Damayanti et al., 2022). Menurut Kepala Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas melalui wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, pegawai tak jarang melakukan perilaku *cyberloafing* jenis minor *cyberloafing*. Sedangkan, jenis major *cyberloafing* tidak ditemukan disini. Hal ini menunjukkan perlunya langkah-langkah untuk mengatasi masalah *cyberloafing* agar efisiensi dan fokus di tempat kerja

kembali meningkat. Saat ini fenomena *cyberloafing* telah menjadi fenomena menarik yang terjadi di berbagai organisasi. Menurut teori stimulus-respons (S-R), interaksi antara stimulus dan respons adalah inti dari komunikasi. Ini menunjukkan bahwa orang lain dapat dipengaruhi oleh berbagai jenis stimulus, seperti kata-kata, isyarat nonverbal, gambar, dan tindakan (Mulyana dalam Setiawan, 2020). Dalam situasi ini, faktor-faktor yang memengaruhi termasuk lingkungan kerja, tingkat stres, dan disiplin kerja, sementara tanggapan yang muncul adalah tindakan *cyberloafing*.

Lingkungan Kerja mencakup semua peralatan, bahan, dan kondisi fisik di sekitar tempat kerja seseorang, termasuk cara kerja dan pengaturan, baik secara individu maupun dalam kelompok (Sedarmayanti dalam Saleh & Utomo, 2018). Terdapat berbagai faktor yang dapat membentuk perilaku pegawai diantaranya seperti kondisi fisik kantor, hubungan antar pegawai, dan ketersediaan fasilitas teknologi seperti internet. Oleh karenanya, penting untuk mempelajari bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kemunculan perilaku *cyberloafing* di kalangan pegawai.

Dalam konteks ini, lingkungan kerja diartikan sebagai seluruh sarana dan prasarana di tempat kerja yang mendukung terlaksananya sebuah pekerjaan dan memengaruhi cara pegawai menjalankan tugas mereka (Ganesha & Saragih dalam Kaloko et al., 2022). Dari aspek kondisi fisik lingkungan kerja, Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas sudah sangat baik dapat dilihat dari kondisi bangunan yang baik dan fasilitas yang memadai. Namun, peluang bagi pegawai untuk melakukan *cyberloafing* tetap ada. Oleh karenanya, perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan fokus atau perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas dapat dikurangi.

Sebelumnya, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Benedita (2018), Yusnia et al. (2021), dan Amelia et al. (2021) yang dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Di sisi lain, penelitian Ayuningtyas & Franksiska (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan literatur terdahulu, hipotesis pertamanya adalah lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Selain faktor lingkungan kerja, stres kerja juga dapat memengaruhi perilaku *cyberloafing*. Menurut Malayu Hasibuan dalam Susilo & Wahyudin (2020), stres kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang berdampak pada emosional, proses berpikir, dan keadaan psikologis seseorang. Hal ini dapat menyebabkan rasa gugup, kecemasan yang berlebihan, dan mengakibatkan perubahan perilaku seperti pemarah, agresif, ketidakmampuan untuk tenang, atau menunjukkan tingkah laku yang tidak

responsif (Susilo & Wahyudin, 2020). Menurut Moffan & Handoyo (2020) tingkat stres yang tinggi cenderung mendorong individu untuk mencari pelarian atau hiburan melalui internet, yang berpotensi meningkatkan perilaku *cyberloafing*.

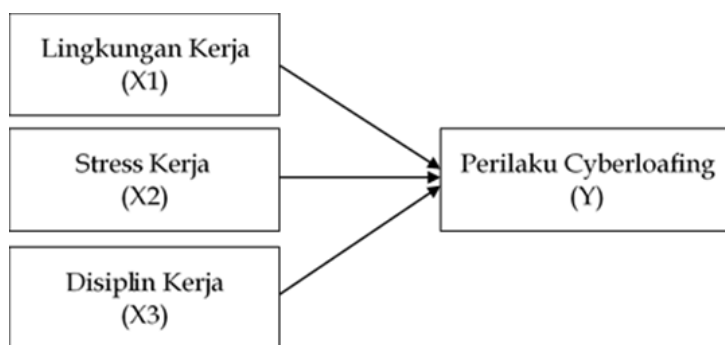
Penting bagi organisasi, seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas, untuk memahami dampak stres kerja pada perilaku pegawai dan mengimplementasikan strategi manajemen stres yang efektif. Inisiatif-inisiatif ini dapat membantu mengurangi kemungkinan orang melakukan *cyberloafing* sebagai reaksi terhadap stres di tempat kerja. Ayuningtyas & Franksiska (2022), Cahyati (2022), dan Kartinah et al. (2023) mendapatkan kesimpulan bahwasanya stres kerja menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada perilaku *cyberloafing*. Berbanding terbalik dengan temuan Nursanti (2013) dan Kusumawati & Franksiska (2018) bahwa tidak ada pengaruh antara stres di tempat kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan merujuk pada literatur dan penelitian sebelumnya, hipotesis kedua dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja memengaruhi perilaku *cyberloafing* secara positif dan signifikan.

Di sisi lain, tingkat disiplin dalam bekerja mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dalam hal perilaku *cyberloafing*. Tingkat disiplin yang tinggi dapat membantu mengatur perilaku tersebut dan meningkatkan ketekunan pada pekerjaan yang ditugaskan (Yusnia et al., 2021). Pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang sangat baik dalam situasi ini cenderung tidak berpartisipasi dalam perilaku *cyberloafing*. Mereka lebih condong untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka tepat waktu daripada terlibat dalam kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Kedisiplinan yang tinggi membantu karyawan dalam menciptakan struktur kerja dalam mengeksekusi tugas dan kewajibannya dengan baik, sehingga karyawan dapat mengurangi kecenderungan untuk berselancar di internet atau melakukan aktivitas non-pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi, termasuk Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas, untuk mempromosikan kedisiplinan kerja di antara pegawai sebagai upaya untuk mengurangi resiko perilaku *cyberloafing* dan memperkuat fokus pada pencapaian tujuan pekerjaan.

Menurut penulis Yusnia et al. (2021), disiplin kerja menimbulkan pengaruh yang negatif serta signifikan pada perilaku *cyberloafing*. Namun, berbeda hasil penelitian dengan yang dilaksanakan oleh Hermiati et al. (2022) yang mengemukakan bahwasanya disiplin kerja menimbulkan pengaruh positif dan signifikan pada perilaku *cyberloafing*. Merujuk pada literatur dan penelitian terdahulu, hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah pada pengaruh negatif dan signifikan dari disiplin kerja pada perilaku *cyberloafing*.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disimak melalui diagram yang ditampilkan pada Gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melihat hubungan antara *cyberloafing* dengan lingkungan kerja, stres, dan disiplin kerja dengan menggunakan metode kuantitatif dalam proses analisisnya. Penelitian ini berlokasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas yang berada di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 75, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Dengan sampel penelitian sebanyak 87 pekerja Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Karena populasi yang terbatas maka penelitian menggunakan teknik sampling sensus. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan dianalisis.

Data yang terkumpul kemudian di analisa menggunakan skala Likert 5 tingkatan, dimana Skor 1 menandakan "Sangat Tidak Setuju", Skor 2 menandakan "Tidak Setuju", Skor 3 untuk "Netral", Skor 4 untuk "Setuju", dan Skor 5 untuk "Sangat Setuju". (Sugiyono dalam Kurniawati & Judisseno, 2022). Hasil penskoran akan menjadi input data pada analisis Smartpls.

Peneliti menggunakan alat analisis Smart-PLS 3.0 yang digunakan untuk pemrosesan data untuk menguji validitas setiap hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini. Besaran sampel minimal yang disarankan sebagaimana dikemukakan Ghozali dalam Aripin et al. (2022) adalah antara tiga puluh hingga seratus sampel. Analisis dalam penelitian ini mencakup uji model luar dan model menurut Chin & Newsted dalam Qorfianalda & Wulandari (2021), yang kemudian dilanjutkan uji validitas, uji reliabilitas, uji R², serta uji path coefficient.

Pengujian *outer model* diuji menggunakan metode uji validitas dan uji reliabilitas dengan persyaratan bahwa setiap indikator harus memiliki *outer loading* < 0,7, AVE (*Average Variance Extracted*) dari konstruk reflektif harus > 0,5, AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk, dan Cronbach's Alpha harus > 0,7. Pengujian *inner model* melibatkan Uji R² dan Uji *Path Coefficient*. Uji R² dianggap kuat jika nilainya mencapai 0,75, moderat jika 0,50, dan lemah jika 0,25 (Ghozali dan Latan, 2015). Uji *Path Coefficient* berkisar antara -1 hingga 1; nilai negatif berada di

rentang -1 hingga 0, dan nilai positif berada di rentang 0 hingga 1 (Ghozali dan Latan, 2015). Pengujian signifikansi hipotesis antar variabel dalam penelitian dianggap valid jika nilai P-value-nya $< 0,05$. Uji T atau *T-statistics* digunakan untuk menentukan signifikansi pengujian hipotesis; nilai *T-statistics* yang $> 1,96$ menunjukkan signifikansi, sedangkan nilai $< 1,96$ dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016).

Definisi operasional lingkungan kerja adalah segala faktor di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas seperti: penerangan di ruang kerja, suhu udara di ruang kerja, suara bising di ruang kerja, warna tembok di ruang kerja, ruang gerak pegawai di ruang kerja, resiko keamanan baik fisik maupun psikologi, dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Nabawi (2019) bahwa indikator lingkungan kerja menurut pendapat Sedarmayanti (2014) adalah sebagai berikut: 1. Suhu udara; 2. Pencahayaan; 3. Kebisingan; 4. Warna yang digunakan; 5. Kondisi ruang kerja; 6. Keselamatan di tempat kerja; dan 7. Interaksi antar staf.

Definisi operasional stres kerja merupakan situasi tekanan yang memengaruhi dimensi emosional, pemikiran, serta kondisi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas seperti tuntutan atas tugas-tugas yang diberikan, tuntutan untuk multi-peran, tuntutan hubungan antar rekan kerja, struktur organisasi yang ada tidak berjalan semestinya atau kurang sesuai, bahkan kepemimpinan organisasi yang dirasa tidak cocok dengan diri pegawai. Indikator stress kerja menurut Robbins (2006) yang dipaparkan dalam Susilo & Wahyudin (2020): 1. Tuntutan Tugas, 2. Tuntutan Peran, 3. Tuntutan Antar Pribadi, 4. Struktur Organisasi, 5. Kepemimpinan Organisasi.

Definisi operasional disiplin kerja adalah perilaku, sikap, serta tindakan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas, baik yang tertera secara tertulis dalam peraturan maupun tidak. Keteraturan pekerja dalam menghadiri kerja, tingkat kesadaran mereka terhadap pekerjaan mereka, kepatuhan mereka terhadap standar kerja yang berlaku dan peraturan kerja yang berlaku, serta cara mereka menjunjung etika di tempat kerja, semuanya dianggap sebagai aspek disiplin kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam Saleh & Utomo (2018), Sastrohadiwiryo (2013:291) mengidentifikasi indikator disiplin kerja sebagai berikut: 1. Frekuensi kehadiran; 2. Tingkat kewaspadaan; 3. Kepatuhan terhadap standar kerja; 4. Kepatuhan terhadap peraturan; dan 5. Etos kerja.

Definisi operasional perilaku *Cyberloafing* adalah ketika pegawai sengaja memanfaatkan fasilitas internet di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas untuk keperluan individu, dengan mengakses situs-situs non-pekerjaan selama jam kerja sedang berlangsung seperti mengakses sosial media, aplikasi *chatting*, portal berita, dan lain-lainnya yang masih dalam kategori *minor cyberloafing* atau bahkan melakukan

perilaku *cyberloafing* dalam kategori *major cyberloafing* seperti mengakses situs-situs yang terlarang. Indikator perilaku *cyberloafing* berdasarkan pendapat Blanchard & Henle (2008) yang dipaparkan dalam Damayanti et al. (2022): 1. *Minor cyberloafing*, 2. *Major cyberloafing*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Informasi yang diperoleh dibawah ini dihimpun melalui pengisian kuesioner oleh 87 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas yang merupakan pegawai PNS. Hasil dari analisis ini mencakup data dari responden serta hasil analisis yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0.

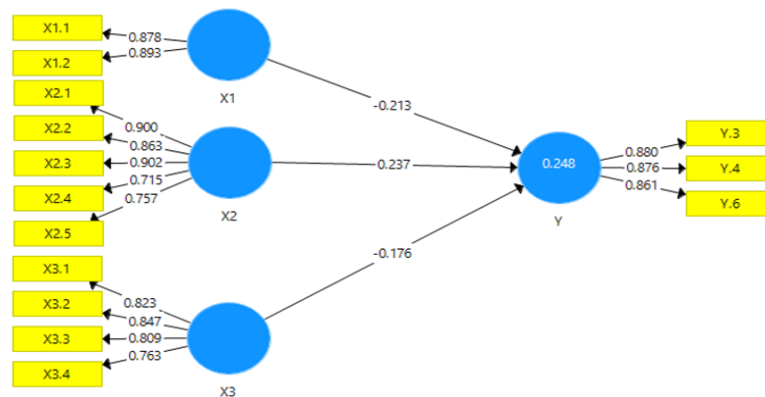
1. Data Responden

Data responden diperoleh melalui kuesioner dengan sampel penelitian terdiri dari 87 pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 47 responden, berusia antara 41 hingga 50 tahun sebanyak 42 responden, berpendidikan terakhir strata 1 (S1) sebanyak 42 responden, mempunyai pengalaman kerja lebih dari 5 tahun yakni sejumlah 76 responden, serta mempunyai tingkat keahlian internet yang cukup yaitu sebanyak 50 responden

2. Analisis

Penelitian menggunakan PLS sebagai metode analisis statistik multivariat berbasis SEM. PLS dipilih karena sampel data yang digunakan tergolong kecil. Analisis PLS memiliki dua model, yaitu outer model dan inner model. Tahapan awal adalah pengujian model outer, yang mencakup pembuatan diagram jalur.

Pada hasil pengujian outer model, diperoleh hasil bahwa terdapat 23 indikator dari seluruh variabel dalam penelitian. Namun, dalam proses analisisnya, ditemukan bahwa beberapa indikator memiliki outer loading $< 0,7$. Sedangkan untuk memenuhi convergent validity, tiap-tiap indikator harus memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Dengan demikian, untuk memperoleh hasil analisis yang convergent validity yang optimal, langkah selanjutnya yaitu harus dilakukan eliminasi terhadap indikator yang memiliki nilai $< 0,7$ untuk selanjutnya dilakukan analisis ulang. Indikator yang harus di eliminasi diantaranya X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X3.5, Y.1, Y.2, dan Y.5. Berikut merupakan outer model setelah dilakukan analisis ulang:



Gambar 2. Hasil Analisis Outer Model setelah Analisis Ulang.

Pada gambar 2 diatas, terlihat bahwa setelah dilakukan analisis ulang dengan mengeliminasi indikator yang memiliki nilai < 0,7 kemudian diperoleh hasil bahwa seluruh indikator yang tersisa dalam model sudah mempunyai nilai outer loading > 0,7 yang mana telah memenuhi syarat convergent validity, sehingga analisis diperbolehkan untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Dikarenakan seluruh nilai outer loadingnya > 0,7 maka kesimpulannya adalah bahwa setiap indikator pada setiap variabel telah tervalidasi dengan temuan yang valid. Selain itu, seluruh variabel dianggap reliabel karena memenuhi nilai Cronbach Alpha standar > 0,7 dalam penelitian ini. Data tersebut juga memenuhi nilai composite reliability > 0,8 dan nilai AVE > 0,5.

Setelah data penelitian memenuhi nilai outer loading, Cronbach alpha, AVE, dan composite reliability maka dapat dilakukan uji discriminant validity. Pengujian discriminant validity memastikan bahwasanya masing-masing konsepsi dalam setiap model laten memiliki perbedaan yang signifikan dari variabel lainnya. Diskriminan validity diuji dengan menggunakan standar cross loading untuk memverifikasi bahwa nilai loading dari masing-masing indikator variabel lebih tinggi dibandingkan nilai cross loading indikator variabel yang lain. Tabel 3 menampilkan hasil pengujian discriminant validity.

Tabel 2. Nilai *Cross Loading* dari *Discriminant Validity*

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,878	-0,360	0,599	-0,357
X1.2	0,893	-0,386	0,448	-0,379
X2.1	-0,352	0,900	-0,176	0,247
X2.2	-0,362	0,863	-0,326	0,411
X2.3	-0,426	0,902	-0,259	0,330
X2.4	-0,321	0,715	-0,412	0,329
X2.5	-0,132	0,757	-0,126	0,075
X3.1	0,381	-0,208	0,823	-0,368
X3.2	0,579	-0,278	0,847	-0,339
X3.3	0,436	-0,286	0,809	-0,229

X3.4	0,522	-0,394	0,763	-0,274
Y.3	-0,368	0,337	-0,340	0,880
Y.4	-0,352	0,327	-0,365	0,876
Y.6	-0,369	0,351	-0,299	0,861

Sumber: Data primer diolah, 2024

Setiap indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cross loading* >0,7 sesuai informasi pada Tabel 2. Oleh karena itu, seluruh indikator dianggap terverifikasi. Hasil ini berdasarkan pendapat Hartono, J.M. yang dikutip dalam Chasanah et al. (2021) yang menyatakan bahwa ketika peneliti mengevaluasi *cross loading* suatu konsep dalam menilai *discriminant validity*. Indikator tersebut valid jika nilai *cross loading* > 0,7. Pendekatan Fornell-Larcker kemudian digunakan untuk membandingkan akar AVE masing-masing konsep sebagai bagian dari uji *discriminant validity*, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3 yang disertakan di bawah ini:

Tabel 3. Nilai Fornell-Larcker dari Discriminant Validity

	X1	X2	X3	X4
X1	0,886			
X2	-0,422	0,831		
X3	0,589	-0,350	0,811	
X4	-0,416	0,388	-0,384	0,872

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai akar AVE dari tiap-tiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai di atas korelasi antar konstruk lain pada model penelitian, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3, hal ini dibuktikan dengan uji discriminant validity dengan membandingkan akar-akar AVE. Oleh karena itu, dapat di kesimpulan bahwasanya tiap-tiap variabel mempunyai discriminant validity yang cukup dan dianggap valid.

Pengujian Inner Model

Pengujian inner model merupakan teknik struktural yang dipakai untuk mengantisipasi korelasi sebab-akibat atau keterhubungan antar variabel yang tersembunyi atau tidak dapat diukur secara langsung. Proses pengujian inner model termasuk pengujian R^2 pada konstruk endogen (Sekaran & Bougie, 2016) dan uji *Estimate for Path Coefficients*. Tabel 4 di bawah ini memperlihatkan hasil pengujian dari *path coefficients* dari *inner model*.

Tabel 4. Pengujian Path Coefficients dari Inner Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
X1 -> Y	-0,213	-0,209	0,108	1,965	0,050	Signifikan
X2 -> Y	0,237	0,252	0,097	2,447	0,015	Signifikan
X3 -> Y	-0,176	-0,198	0,097	1,823	0,069	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Data pada Tabel 4 mengindikasikan bahwasanya nilai P value untuk setiap hubungan antar variabel tidak terikat dengan variabel terikat $< 0,05$, hal tersebut menandakan signifikansi variabel tersebut. Nilai-nilai tersebut adalah 0,050 untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* artinya signifikan, 0,015 untuk variabel Stress Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* artinya signifikan, dan 0,069 untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* artinya tidak signifikan.

Dalam Tabel 4, juga terdapat nilai *original sample* (O) nilai untuk masing-masing hubungan antar variabel tidak terikat dengan variabel terikat menandakan arah hubungan variabel dalam penelitian. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* mempunyai nilai O adalah sebesar -0,213 artinya negatif; untuk variabel Stress Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*, nilai O adalah 0,237 artinya positif; dan untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*, nilai O adalah -0,237 artinya negatif.

Dari penjelasan diatas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja menimbulkan pengaruh negatif serta signifikan pada perilaku *cyberloafing*, dan kerja menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada perilaku *cyberloafing*, serta disiplin kerja menimbulkan pengaruh negatif serta tidak signifikan pada perilaku *cyberloafing*.

Tabel 5. Pengujian R^2 dari Inner Model

Endogenous Variabel	R Square	Adjusted R Square
R^2		
- Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,248	0,221

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dalam Tabel 5, variabel endogen Perilaku *Cyberloafing* memiliki nilai R square sebesar 0,248, yang mengindikasikan tingkat pengaruh yang lemah sesuai dengan kriteria yang disampaikan oleh Ghazali dan Latan (2015), dimana R Square dalam angka 0,50 tergolong sedang, 0,75 kuat, serta 0,25 lemah. Besarnya R Square juga menjelaskan mengapa 24,8% faktor independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sementara itu, faktor tambahan yang tidak dimasukkan dalam model persamaan berdampak pada sisanya sebesar 75,2% yang tidak dapat dijelaskan oleh penelitian ini.

PEMBAHASAN

Perilaku *cyberloafing* masih kerap terjadi di berbagai obyek penelitian salah satunya di sektor pendidikan seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Dengan demikian, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* menjadi topik penelitian. Pada bagian ini akan ditelaah dampak Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja pada Perilaku *Cyberloafing*

Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan tabel 4, hipotesis 1 (H1) dinyatakan dapat diterima, lingkungan kerja menimbulkan dampak negatif dan signifikan pada tindakan *cyberloafing* karena memiliki P value 0,050 yang mana nilai hasil di bawah kriteria yang ditentukan yakni $<0,05$, dan nilai O -0,213. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka kemungkinan perilaku *cyberloafing* semakin kecil. Lingkungan kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas sudah baik sehingga mendukung pegawai untuk lebih fokus terhadap pekerjaan atau tugas-tugasnya dibandingkan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Ini konsisten dengan pandangan yang diungkapkan oleh Nitisemita dalam Yusnia et al. (2021) bahwa Lingkungan Kerja sangat berdampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas karyawan.

Menurut Nitisemita dalam Triastuti (2019), sangat penting bagi pegawai untuk mempunyai lingkungan kerja yang positif dan mendukung guna memperkuat kinerja dan kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang baik juga memungkinkan karyawan bekerja secara efisien serta efektif, sehingga waktu dan usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dapat diminimalkan. Di samping itu, lingkungan kerja yang positif juga dapat menumbuhkan semangat, efisiensi, dan kepuasan para pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai atau tidak mendukung bisa menimbulkan masalah yang lebih serius bagi para pegawai. Dalam situasi seperti ini, memberikan lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi kemungkinan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*.

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan hasil studi dari Ayuningtyas (2022) di PT. PLN (PERSERO) UP3 YOGYAKARTA, yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Stress Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Temuan dari penelitian ini menyatakan bahwasanya stres kerja menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada tindakan *cyberloafing* seperti terlihat pada Tabel 4. Hal ini mendukung hipotesis kedua (H2) penelitian ini. Hal ini terlihat dari nilai P variabel Stres Kerja dalam angka 0,15 yang lebih rendah dari tingkat signifikan yang dibutuhkan yakni dalam angka 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas harus lebih memperhatikan berbagai pemicu stres kerja yang kemungkinan dialami oleh pegawai yang kemudian teralihkan ke perilaku *cyberloafing* sebagai upaya pegawai untuk mengurangi stres kerja.

Stres kerja bisa muncul pada seseorang karena tuntutan kerja yang terlalu tinggi, konflik dalam lingkungan kerja, kurangnya dukungan dan penghargaan, lingkungan kerja yang tidak sehat, ketidakpastian pekerjaan, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kurangnya kontrol, dan perubahan yang mendadak

dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pimpinan-pun harus turut membantu pegawai dalam mengatasi stres kerja yang dialaminya seperti mencari sumber stress, pembuatan rencana untuk mengatasi stres, mencari solusi serta memberi dukungan pada pegawai.

Temuan penelitian ini serupa dengan penelitian dari Kartinah et al. (2023) pada Dosen di Indonesia dan Cahyati (2022) di Bank Mandiri KCP Sugiyopranoto Semarang, yang menyimpulkan bahwasanya Stress Kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada tindakan *Cyberloafing*.

Disiplin Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan tabel 4, hipotesis 3 (H3) tidak dapat diterima, disiplin kerja menimbulkan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karena memiliki nilai P Value variabel disiplin kerja yaitu 0,069, yang tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan yaitu $< 0,05$. Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas memiliki tingkat disiplin kerja yang baik sehingga hal ini tidak berdampak pada perilaku *cyberloafing*.

Disiplin kerja dapat dikatakan baik jika seseorang atau sekelompok orang dapat menunjukkan konsistensi, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan aturan, kebijakan, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Disiplin kerja yang baik juga mencakup tidak hanya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, tetapi juga sikap mental dan perilaku yang menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian Yusnia et al. (2021) di PT Abason Baby Product Surabaya yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*.

SIMPULAN

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja menimbulkan pengaruh negatif pada perilaku *cyberloafing* pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Artinya, Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas memiliki lingkungan kerja yang baik namun tidak mengurangi kecenderungan perilaku *cyberloafing* terjadi. Untuk menurunkan tingkat perilaku *cyberloafing* pegawai, lingkungan kerja harus dijaga agar tetap berjalan dengan baik. Stress kerja juga berpengaruh positif pada perilaku *cyberloafing* pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas harus menerapkan strategi manajemen stres bagi karyawannya dan memberikan pelatihan tentang cara mengurangi stres kerja seperti mengelola waktu, menetapkan tujuan, berkomunikasi, dan hal lainnya. Karena pada butir kuesioner diperoleh nilai tinggi pada indikator tuntutan tugas dan tuntutan peran. Dengan ini, diharapkan pegawai lebih *enjoy* dalam

melakukan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi kecenderungan pegawai untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Sedangkan disiplin kerja menimbulkan pengaruh yang negatif serta tidak signifikan pada perilaku *cyberloafing* pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Yang berarti kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas sudah baik, dilihat dari pegawai yang hadir tepat waktu dan selalu menjaga etika pada saat bekerja. Namun, hal tersebut tidak signifikan dalam mengurangi perilaku *cyberloafing* pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfalisyo & Anggara (2023) Sharia-compliant VS Conventional Mutual Fund in Indonesia: An Evaluation Based on Portofolio Performance. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1654-1661.
- Amelia et al. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. *Student Online Journal (SOJ) Umrah-Ekonomi*, 2(2), 1106-1116.
- Aripin et al. (2022) Evaluasi Kualitas Website Dinas Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Menggunakan Metode Webqual 4.0. *JIMP-Jurnal Informatika Merdeka Pasuruan*, 7(1).
- Askew (2012). The relationship between *cyberloafing* and task performance and. Dissertation University of South Florida
- Ayuningtyas (2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta (Doctoral dissertation, UPN"Veteran" Yogyakarta).
- Ayuningtyas, R & Franksiska (2022). Pengaruh Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 6(1), 895-910.
- Benedita (2018). Pengaruh beban kerja, peran ganda, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan) (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Blanchard & Henle (2008). Correlates of different form sof *cyberloafing*: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*. 24, 1067-1084
- Cahyati (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Bank Mandiri KCP Sugiyopranoto Semarang. Other thesis, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
- Chasanah et al. (2021). Impulsive Buying: Kajian Promosi Penjualan, Gaya Hidup, dan Norma Subyektif pada Marketplace di Yogyakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 231–255. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.012.2.03>

- Damayanti et al. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan.
- Fauziah et al. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 10(2), 457-467.
- Hermiati, Rustamaji, et al. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Perilaku *Cyberloafing*. Ekono Insentif, 16(2), 130-137.
- Hirawan (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Palembang. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 10(1), 354-371.
- Kaloko et al. (2022). Analisis Kualitatif Perilaku *Cyberloafing* terhadap Pekerja di Lingkungan Kerja. ... Teknologi Informasi Dan Ilmu ..., 6(2), 638-648.
- Kartinah et al. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Dosen Di Indonesia. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan), 7(1).
- Kurniawati & Judisseno (2022). Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting: Exhibition Industry 2020. In Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis Dan Mice (Vol. 10, No. 1, pp. 142-152).
- Kusuma & Imanni (2021). The Effect of Self control, Workload, and Organizational Environment on *Cyberloafing* Behavior of Employees. E- Proceeding STIE Mandala
- Kusumawati & Franksiska (2018) Work-family conflict and *cyberloafing*: the mediating role of work stress. Diponegoro International Journal of Business, 1(2), 86-93. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.86-93>
- Lotu et al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudioprajan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(4), 703-712.
- Moffan & Handoyo (2020) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 12(1), 64-72.
- Muhson (2022). Analisis Statistik dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modeling (Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta)
- Nabawi (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- Nursanti (2013) Hubungan antara stres kerja dan etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan pt pln (persero) area Surakarta.

- Qorfianalda & Wulandari (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157-168.
- Saleh & Utomo (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Setiawan (2020). Pengaruh Iklan Media Luar Ruang "OVO" Terhadap Minat Beli Kopi "Janji Jiwa" di ITC Cempaka Mas. Tesis Sarjana. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta.
- Siregar (2017). Sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. In *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan* (Vol. 4, No. 1, pp. 378-381).
- Susilo & Wahyudin (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45-58.
- Sutrisno, Tannady, Arta, et al. (2023). Analysis Of The Role Of Work Environment And Cyber-loafing On Employee Performance In Manufacturing Machinery Control And Protection Companies. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2)
- Triastuti (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208
- Widhiandono et al. (2022). The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Personality, Job Satisfaction and Job Performance of Pharmacists. *International Business Education Journal*, 15(2), 111-125.
- Yuliantari & Prasasti (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.
- Yusnia et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan di PT Abason Baby Product Surabaya (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).