



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 3624-3541

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kebosanan Kerja, Kontrol Diri, Dan *Work Environment* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Tengah

Muhammad Nailul Huda

Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang

Email: nailulhuda018@gmail.com

Abstrak

Aktivitas pegawai mengakses internet karena adanya waktu luang, memicu munculnya perilaku *cyberloafing*, penggunaan internet yang dianjurkan untuk keperluan pekerjaan, namun digunakan untuk keperluan pribadi ketika jam kerja. Aktivitas *cyberloafing* akan mengganggu produktivitas pegawai hingga menurunkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab munculnya perilaku *cyberloafing* pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah dengan memperhatikan variabel Kebosanan Kerja, Kontrol Diri, *Work Environment*, dan Motivasi Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan program AMOS versi 23. Hasil pengujian menunjukkan Kebosanan Kerja, Kontrol Diri, *Work Environment*, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Perilaku *Cyberloafing* pegawai. Motivasi Kerja tidak begitu berperan sebagai variabel *intervening*, hanya dapat memediasi hubungan pengaruh *Work Environment* terhadap Perilaku *Cyberloafing*.

Kata Kunci: *Kebosana Kerja, Kontrol Diri, Work Environment, Motivasi Kerja, dan Perilaku Cyberloafing.*

Abstract

The activity of employees accessing the internet because they have free time, trigger the emergency of cyberloafing behavior, internet use is recommended for work purposes, but is used for personal purposes during working hours. Cyberloafing activities will disrupt employee productivity, and reduce organizational performance. This research aims to determine the causes of cyberloafing behavior among employees of the Central Java Province Cooperatives and SMEs Department by paying attention to the variables of Work Boredom, Self-Control, Work Environment, and Work Motivation. This research uses quantitative methods with the AMOS version 23 program. Test results shows Work Boredom, Self-Control, Work Environment, and Work Motivation influence on Cyberloafing Behavior. Work Motivation does not really play a role as an intervening variable, it can only mediate the relationship between the influence of the Work Environment on Cyberloafing Behavior.

Keyword: *Work Boredom, Self-Control, Work Environment, Work Motivation, and Cyberloafing Behavior.*

PENDAHULUAN

Sudah puluhan tahun Internet membantu banyak pekerjaan di bidang industri, manufaktur, pendidikan, kesehatan, hingga pemerintahan. Kegiatan pelayanan publik baik instansi pusat maupun daerah memberikan peran penting dalam menyelenggarakan pemerintahan. Dengan adanya perkembangan teknologi, dalam menyelenggarakan pemerintahan, ASN juga tidak lepas dari penggunaan internet. Di sisi lain, selain memberikan kemudahan dan kecepatahan dalam melaksanakan pekerjaan, internet dapat memberikan dampak negatif bagi pegawai dan organisasi. Adanya waktu luang dalam pekerjaan akan memicu pegawai mengakses internet untuk keperluan pribadi, sebagian besar pegawai menganggap sebagai hal yang wajar, namun apapun alasannya jika fasilitas internet tidak digunakan sebagaimana mestinya tindakan tersebut dikatakan sebagai penyimpangan.

Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) merilis laporan Profil Pengguna Internet 2022. Dalam laporan tersebut, APJII mengungkapkan penetrasi internet Indonesia mencapai 77,02% pada 2021-2022. Berdasarkan usia, penetrasi internet tertinggi berada di kelompok usia 13-18 tahun. Hampir seluruhnya (99,16%) kelompok usia tersebut terhubung ke internet. Selanjutnya, kelompok usia 19-34 tahun memiliki penetrasi internet sebesar 98,64%, dan kelompok 35-54 tahun memiliki penetrasi internet sebesar 87,3%. Hasil survei tersebut membuktikan bahwa internet sudah menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam kegiatan manusia maupun organisasi.

Adanya internet, memungkinkan organisasi dapat menurunkan beban perusahaan, mengurangi waktu pembuatan produk, dan pelayanan yang lebih efisien, dikarenakan banyak perusahaan yang melakukan pelayanan produk maupun pelayanan terhadap konsumen melalui internet (Sharma & Gupta, 2004). Di sisi lain, internet juga memberikan mudharat yang berdampak langsung terhadap organisasi. Begitu seringnya karyawan mengakses internet, internet dapat memunculkan perilaku prokrastinasi kerja (menunda pekerjaan) pada pegawai yang dapat mengganggu produktivitas kerja, serta akan menumbuhkan bentuk perilaku menyimpang pada lingkungan kerja, yang salah satunya adalah prokrastinasi kerja, karena aktivitas mengakses internet pada jam yang bukan untuk kepentingan pekerjaan itu sendiri dan tentunya berimbas pada hasil kerja (Rustandi, 2016). Aktivitas *cyberloafing* penggunaan internet pada karyawan yang dimaksud yakni seperti, membaca, mengirim, dan menerima pesan pribadinya dengan media sosial apapun, sehingga tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan menjadi teralihkan. Tentunya hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan, misalnya di Amerika, perilaku *cyberloafing* dapat merugikan perusahaan sebesar \$54 juta setiap tahunnya (Conlin, 2000).

Tabel 1. Aktivitas Penggunaan Internet di Kota Semarang

Aktivitas Internet	Jumlah
Komunikasi lewat pesan	24,7%
Sosial Media	18,9%
Mencari informasi pekerjaan	11,5%
Mencari data terkait sekolah	9,6%
Mengisi waktu luang	6,5%
Bermain game online	5,7%
Membaca berita di media online	5,5%
Nonton film & vidio	5%
Mencari informasi produk	2,8%
Jualan online	2,4%
Tuntutan pekerjaan	2,2%
Lain - lain	5,5%

Sumber : Laman Semarang Satu Data → APJI, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa aktivitas internet paling sering digunakan untuk berkamuikasi lewat pesan dengan persentase sebesar 24,7%, penggunaan pesan dapat diasumsikan untuk keperluan pekerjaan sesama klien, atau untuk komunikasi pribadi sesama teman dan kerabat. Urutan ke dua internet paling banyak digunakan untuk mengunjungi sosial media. Memang tidak heran jika internet digunakan untuk sarana

hiburan bersosial media, namun ketika dilakukan di tempat kerja, tentu akan mengganggu aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan melakukan *cyberloafing* ketika karyawan mengakses internet di luar keperluan kerja selama 51 menit sampai 1 jam dalam 1 hari (Lim dan Chen, 2009).

Tabel 2. Lama Waktu Pegawai Menggunakan Internet

Lama waktu per hari	Frekuensi	Persentase (%)
<1 Jam	4	3,4
1 - 3 Jam	10	8,4
4 - 6 Jam	29	24,4
7 - 9 Jam	39	32,8
>=10 Jam	37	31,1
Jumlah	119	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Data tabel 2 didapatkan oleh peneliti ketika melakukan mini riset pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah. Pegawai mengakses internet per harinya rata-rata mencapai 7-8 jam, sedangkan aktivitas penggunaan internet pegawai sering digunakan untuk media sosial, google dan pesan singkat melalui whatsapp. Jika penggunaan internet bukan untuk keperluan pekerjaan, hal tersebut menunjukkan aktivitas *cyberloafing*. Aktivitas menjelajahi internet di jam kerja, semata-mata dilakukan untuk menghilangkan kebosanan, kejenuhan, dan sebagai hiburan pegawai di tempat kerja, namun tanpa disadari jika sering dilakukan akan menghambat penyelesaian pekerjaan mereka. Perilaku *cyberloafing* ini dianggap sebagai perilaku yang kurang bertanggung jawab, karena menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi, dan mengabaikan pekerjaan yang tertunda. Seperti ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Libernan, dkk (2011; Ozler & Polat, 2012), bahwa *cyberloafing* dapat mengakibatkan turunnya produktivitas karyawan, dan dapat menimbulkan organisasi yang tidak kompetitif.

Perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yakni faktor organisasi, individu, dan situasi. Faktor organisasi meliputi larangan dalam pemakaian internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, norma yang dirasakan, sikap kerja karyawan, ketidakadilan, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Faktor individu meliputi persepsi dan sikap, kebiasaan dan kecanduan internet, faktor demografi, keinginan untuk terikat, norma sosial, dan kode etik pribadi, dan yang terakhir sifat individu seperti kepercayaan diri, kesepian, isolasi, rasa malu, ataupun kontrol diri

(Ozler & Polat, 2012). Salah satu faktor organisasi berupa karakteristik pekerjaan itu sendiri, yakni perilaku *cyberloafing* muncul ketika karyawan bosan terhadap pekerjaannya. Menurut Hooff dan Hooff (2017), kebosanan kerja dapat diakibatkan kurangnya identitas tugas, otonomi kerja yang rendah, signifikansi tugas yang rendah, serta kecilnya umpan balik pada pekerjaan yang sudah dilakukan.

Pada faktor individu salah satunya terdapat kontrol diri. Thalib (2010), menyimpulkan bahwa kemampuan mengontrol diri mencakup kemampuan mengontrol perilaku, kemampuan mengontrol stimulus, kemampuan untuk mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian, kemampuan menafsirkan suatu kejadian atau peristiwa, dan kemampuan mengambil keputusan. Kemampuan tersebut dapat berpengaruh bagaimana seorang pegawai menggunakan fasilitas yang ada di kantor tempat ia bekerja, bagaimana seseorang dapat memilih keputusan yang baik yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Ugrin, Pearson, dan Odom, (2007) menyimpulkan bahwa individu yang melakukan *cyberloafing* cenderung memiliki kontrol diri yang rendah.

Faktor selanjutnya berasal dari organisasi atau situasi, salah satunya yakni *work environment* (lingkungan kerja), *work environment* memberikan pengaruh kepada pegawai bagaimana dapat berperilaku dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaannya. Saydam (dalam Rahmawanti, 2014) menerangkan *work environment* merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja. Ria Benedita (2018), menerangkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Faktor lain yang bersumber dari organisasi yakni motivasi kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi sering dikatakan sebagai "alasan" seorang karyawan melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya, dan alasan ini dapat bersumber dari berbagai faktor, faktor dari dalam diri sendiri, dan faktor lingkungan pekerjaan. Pada akhirnya perusahaan memerlukan motivasi pegawai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Peneliti menemukan adanya perilaku *cyberloafing* pada pegawai Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah, yang mana mereka menggunakan fasilitas akses

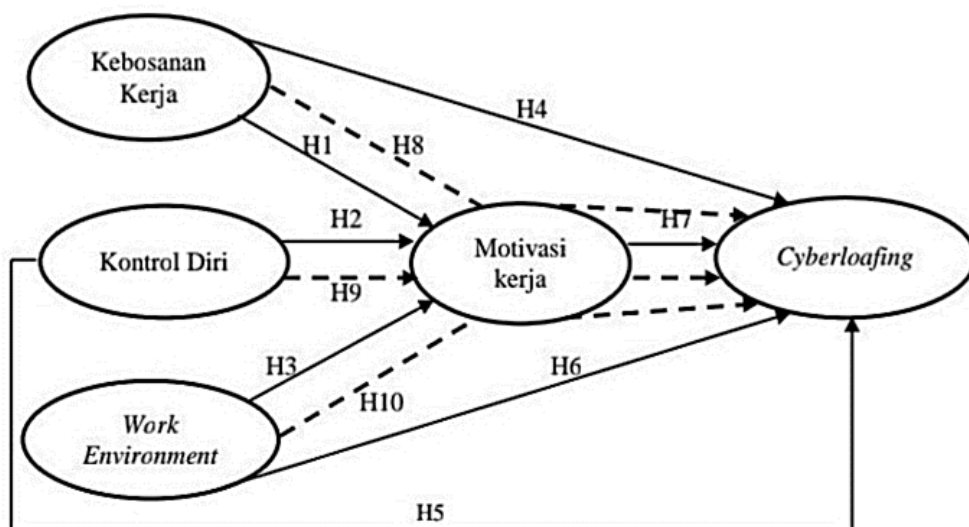
internet dengan durasi waktu mencapai 7 – 9 jam per hari dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang akan mereka selesaikan. Setiap organisasi swasta maupun organisasi pemerintah dituntut supaya pegawai melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya sesuai ketentuan tugasnya serta menghindari pekerjaan – pekerjaan tidak penting yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan aslinya dalam mengakses internet atau sering disebut dengan istilah *cyberloafing*.

Didasarkan pada penelitian terdahulu yang relevan dengan perilaku *cyberloafing* pegawai, bahwa aktivitas *cyberloafing* ini akan menempatkan pada posisi yang tidak aman bagi pegawai dan organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kebosanan kerja, kontrol diri, dan *work environment* terhadap perilaku *cyberloafing* melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah. Adanya keterkaitan antara perilaku *cyberloafing* dengan faktor - faktor yang dimiliki oleh pegawai di tempat kerja, didasarkan pada teori – teori terdahulu dan pengamatan yang dilakukan peneliti pada lokasi penelitian, penulis menduga terdapat 4 variabel yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, di antaranya berupa Kebosanan Kerja, Kontrol Diri, *Work Environment*, dan Motivasi Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menyelidiki ada atau tidaknya hubungan sebab akibat yang ada di antara variabel yang diteliti, dengan metode pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi, dan uji hipotesis melalui uji *Regression Weight* untuk pengaruh langsung dan uji *Standardized Indirect Effects* untuk pengaruh tidak langsung dengan metode analisis SEM pada program AMOS versi 23. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi yang berjumlah 199 orang pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2018). Jumlah ini sudah sesuai dengan patokan sampel yang baik dengan teknik analisis SEM (*Structure Equational Modeling*). Menurut Ferdinand (2006), bahwa ukuran sampel yang sesuai yakni sebanyak 100 – 200. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan merupakan semua populasi, dengan pertimbangan bahwa seluruh pegawai mendapatkan fasilitas komputer dan akses wifi di tempat kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan observasi. Penelitian ini disusun dalam bentuk penelitian *surve*. Data yang digunakan merupakan data primer yang didapatkan langsung oleh peneliti dengan menyebarkan seperangkat pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden. Terdapat 6 tingkat kategori skala likert yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan pengukuran variabel. Menurut Chomeya (2010), skala 1 – 6 point likert cenderung menghasilkan reliabilitas yang tinggi, sehingga penggunaan untuk penelitian akan lebih baik. Dalam penelitian ini terdapat 3 jenis variabel, yakni variabel eksogen (*independen*), variabel endogen (*dependen*), dan variabel *intervening* (penghubung). Variabel eksogen berupa Kebosanan Kerja, Kontrol Diri, dan *Work Environment*, variabel endogen berupa Perilaku *Cyberloafing*, sedangkan variabel *intervening* yakni Motivasi Kerja. Gambar 1 merupakan kerangka konseptual hubungan antar variabel yang akan dijadikan alur berfikir sebagai dasar penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan

- : Pengaruh langsung
- - - - -→ : Pengaruh tidak langsung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakuka untuk memverifikasi dugaan sementara atau hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016), analisis data merupakan proses untuk mengelompokkan pengurutan data ke dalam ketentuan-ketentuan yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan data yang telah didapatkan. Sebelum dilakukan estimasi, data yang didapat terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi sebagai syarat yang harus dilakukan sebelum melakukan uji statistik pada hipotesis peneltian. Uji asumsi yang

dilakukan berupa uji validitas, dan reliabilitas, uji asumsi normalitas dan linearitas, uji atas multikolinearitas dan singularitas, dan uji kriteria *goodness of fit*.

Uji validitas dalam penelitian menunjukkan derajat ketepatan alat ukur (indikator) penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Nilai *Variance Extracted* setidaknya sebesar 0,5, sehingga validitas suatu indikator dikatakan valid (Chin & Tood, 1995). Indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* > 0,5 dan *P value* < 0,05. Nilai *loading factor* dan *P value* dapat dilihat melalui output yang dihasilkan pada uji *standardized estimates*.

Tabel 3. *Standardized Estimates*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK8	<---	KK	1,000				
KK7	<---	KK	,942	,153	6,146	***	par_1
KK6	<---	KK	1,126	,169	6,641	***	par_2
KK5	<---	KK	,939	,158	5,958	***	par_3
KK4	<---	KK	,927	,152	6,082	***	par_4
KK3	<---	KK	,998	,155	6,426	***	par_5
KK2	<---	KK	1,128	,181	6,240	***	par_6
KK1	<---	KK	1,209	,185	6,523	***	par_7
KD6	<---	KD	1,000				
KD5	<---	KD	1,113	,151	7,362	***	par_8
KD4	<---	KD	,964	,139	6,919	***	par_9
KD3	<---	KD	,938	,138	6,798	***	par_10
KD2	<---	KD	1,012	,151	6,684	***	par_11

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KD1	<---	KD	,866	,133	6,497	***	par_1 2
WE6	<---	WE	1,000				
WE5	<---	WE	1,026	,134	7,666	***	par_1 3
WE4	<---	WE	,867	,132	6,573	***	par_1 4
WE3	<---	WE	,859	,125	6,847	***	par_1 5
WE2	<---	WE	1,141	,150	7,615	***	par_1 6
WE1	<---	WE	1,088	,148	7,339	***	par_1 7
MK1	<---	MK	1,000				
MK2	<---	MK	1,101	,143	7,710	***	par_1 8
MK3	<---	MK	1,064	,127	8,393	***	par_1 9
MK4	<---	MK	1,051	,138	7,595	***	par_ 20
MK5	<---	MK	,981	,126	7,795	***	par_ 21
MK6	<---	MK	,906	,117	7,712	***	par_ 22
PC1	<---	PC	1,000				
PC2	<---	PC	1,060	,182	5,825	***	par_ 23
PC3	<---	PC	1,082	,194	5,573	***	par_ 24
PC4	<---	PC	1,289	,219	5,878	***	par_ 25
PC5	<---	PC	1,098	,197	5,584	***	par_ 26

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
							26
PC6	<---	PC	1,015	,197	5,144	***	par_ 27
PC7	<---	PC	,928	,185	5,024	***	par_ 28
PC8	<---	PC	,971	,190	5,116	***	par_ 29
KD7	<---	KD	,866	,139	6,211	***	par_ 40

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Uji *standardized estimate* tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *loading factor* pada kolom *estimate* masing – masing indikator memiliki nilai lebih besar dari 0,5 (*estimate* > 0,5) dan nilai *P value* pada kolom P (Probabilitas) masing - masing indikator memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$), yakni semuanya sebesar 0,001 yang disimbolkan dalam bentuk bintang 3 (***), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator tersebut dikatakan valid.

Uji reliabilitas mengukur seberapa besar konsistensi alat ukur (indikator) yang digunakan terhadap objek yang sama dalam penggunaan yang berulang. Konstruk memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Construct Reliability* (CR) > 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 (Hair dkk, 2010). Nilai CR dan nilai AVE dapat dicari berdasarkan *standardized loading* dan *measurement error* untuk tiap – tiap indikator dari output pada AMOS, yang selanjutnya dihitung dengan rumus. Hasil nilai CR dan AVE disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. *Construct Reliability*

<i>Variabel</i>	<i>Construct Reliability</i>
Kebosanan Kerja	0,9429
Kontrol Diri	0,9479
<i>Work Environment</i>	0,9416
Motivas Kerja	0,9423
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,9395

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Uji reliabilitas melalui hasil penghitungan nilai CR (*Construct Reliability*) pada tabel 4, menunjukkan bahwa CR pada masing – masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari

0,7 ($CR > 0,7$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 5. *Average Variance Extracted*

<i>Variabel</i>	<i>AVE</i>
Kebosanan Kerja	1,0026
Kontrol Diri	1,0546
<i>Work Environment</i>	1,0041
Motivas Kerja	0,9697
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	1,0312

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Uji reliabilitas melalui hasil penghitungan nilai AVE pada table 5 menunjukkan bahwa AVE (*Average Variance Extracted*) pada masing – masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 ($AVE > 0,5$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel tersebut memiliki diskriminan reliabilitas yang baik. Nilai CR dan nilai AVE yang dihasilkan sudah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas, sehingga dapat dinyatakan hasil pengukuran variabel dari kuesioner yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Evaluasi normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data dari variabel penelitian. Evaluasi normalitas dapat diketahui dengan mengamati nilai hasil pengujian *assesment of normality* dari program AMOS, yang terdapat pada nilai *Multivariate*. Normalitas terpenuhi jika nilai *multivariate* nya berada pada rentang $-2,58$ dan $2,58$ ($-2,58 < SR < 2,58$), nilai di luar ring tersebut diasumsikan distribusi data tidak normal (Ferdinand, 2006). Hasil pengujian *assesment of normality* disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Uji *Assesment of normality*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Multivariate					-1,548	-,166

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji normalitas tabel 6, menunjukkan bahwa nilai *Multivariate* yang dihasilkan berada di dalam ring $-2,58 < SR < 2,58$, dengan nilai multivariate yang dihasilkan sebesar -1,66, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal, sehingga asumsi normalitas data terpenuhi. Apabila saja nilai *multivariate* yang dihasilkan di luar nilai $-2,58 < SR < 2,58$, maka harus dilakukan modifikasi pada model melalui *bootsrrapping*, yakni dengan menghubungkan variabel manives (indikator) yang memiliki nilai *chi-square* tinggi.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan

korelasi antar konstruk eksogen atau tidak, adanya hubungan (multikolinearitas) pengaruh antara dua atau lebih konstruk ekseogen dapat meyebabkan tanda dari koefisien regresi salah atau keputusan menjadi tidak sgnifikan (Sembiring, 1995). Gejala multikolinearitas ditandai dengan adanya standar error yang tinggi, yang akan menyebabkan koefisien t – hitung bernilai kecil. Apabila t – hitung kecil, artinya antara variabel indepen (eksogen) dengan dependen (endogen) tidak ada korelasi yang kuat. Multikolinearitas dapat diketahui melalui nilai VIF dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01, maka dinyatakan antar konstruk eksogen tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016). Hasil uji asumsi multikolinearitas disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	,000		
KK1	,847	,400	2,499
KK2	,488	,410	2,439
KK3	,098	,468	2,139
KK4	,541	,520	1,925
KK5	,554	,541	1,847
KK6	,288	,451	2,216
KK7	,116	,473	2,116
KK8	,370	,542	1,845
KD1	,965	,529	1,892
KD2	,445	,553	1,808
KD3	,838	,548	1,826
KD4	,301	,509	1,966
KD5	,886	,427	2,344
KD6	,513	,481	2,078
KD7	,505	,578	1,729
WE1	,355	,432	2,313
WE2	,887	,431	2,319
WE3	,674	,440	2,274
WE4	,457	,496	2,016
WE5	,303	,423	2,366
WE6	,211	,501	1,995

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7, diketahui nilai *Tolerance* pada masing – masing variabel eksogen (independen) lebih besar dari 0,01 (*Tolerance* > 0,01) dan nilai VIF pada masing – masing variabel eksogen (independen) lebih kecil dari 10 (VIF < 10), sehigga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model.

Goodness-of-fit merupakan tahap pengujian untuk mengetahui tingkat kelayakan atau ketepatan konstruk model penelitian. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Indeks untuk mengetahui kesesuaian dengan *cut off value* untuk menguji apakah sebuah model diterima atau tidak. Terdapat 9 kriteria penilaian pada uji *goodness of fit*, yakni *chi-Square*, *Significant Probability*, CMIN.DF, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI. Hasil pengujian kelayakan model berdasar pada kriteria *Goodness Of Fit* disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. *Goodness Of Fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	Hasil Uji Model	<i>Cut Off Value</i>	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	673,995	Kecil*	Marginal
<i>Significant Probability</i>	0,012	$\geq 0,05$	Tidak Baik
CMIN/DF	1,316	$\leq 2,00$	Baik
RMSEA	0,052	$\leq 0,08$	Baik
GFI	0,779	$\geq 0,90$	Tidak Baik
AGFI	0,746	$\geq 0,80$	Marginal
TLI	0,920	$\geq 0,95$	Marginal
CFI	0,926	$\geq 0,95$	Marginal

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Keterangan (*) didapat melalui X^2 dengan df sebesar = 550, dan $\alpha = 0,05$ adalah 605,667.

Pada tabel 8, nilai CMIN/DF (1,316) dan RMSEA (0,52) berada pada kriteria yang fit , walaupun nilai *Chi-Square* (673,995), AGFI (0,746), TLI (0,920), dan CFI (0,926) hanya mencapai marginal fit, namun nilai tersebut sudah paling mendekati kriteria *Fit Indices*. hanya menyisakan kriteria *Significant Probability* (0,012) dan GFI (0,779) dengan kriteria tidak fit. Dari beberapa uji kelayakan model, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi (Hair et al, 1998 dalam Haryono et al, 2012). Dimensi – dimensi yang digunakan dalam penelitian ini sudah menunjukkan model yang fit, dengan demikian secara keseluruhan model yang diestimasi dapat dikatakan fit untuk memenuhi persyaratan uji statistik.

Setelah memenuhi uji asumsi kelayakan model, selanjutnya dilakukan uji pada masing – masing hipotesis penelitian. Penelitian menggunakan model SEM ini menggunakan 3 variabel independen, 1 variabel dependen, dan 1 variabel *intervening*, sehingga ada 10 hipotesisi yang dirumuskan pada penelitian ini. Analisis dilakukan melalui uji *Regression Weights* untuk pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen, dan uji *Standardized Indirect Effects* untuk pengaruh tidak langsung melalui variabel *intervening*.

Tabel 9. Uji *Regression Weights*

			C.R.	P	Standardized Reg. Weight (λ)
MK	<---	KD	-1,171	,242	-,133
MK	<---	WE	2,094	,039	,228
MK	<---	KK	-,421	,674	-,048
PC	<---	MK	-2,310	,021	-,234
PC	<---	KK	2,081	,037	,230
PC	<---	KD	-2,103	,035	-,230
PC	<---	WE	-2,036	,042	-,234

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 9 merupakan hasil output program AMOS pada uji *Regression Wight* yang menguji pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk uji pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel *intervening*, disajikan pada tabel 10, yakni uji *stadardized indirect effect*.

Tabel 10. Uji *Standardized Indirect Effects*

	WE	KD	KK	MK	PC
MK
PC	,041	,054	,484

Sumber : Data primer yang diolah

Untuk mengetahui pengaruh langsung, pada uji hipotesis *Regression Weights*, apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai C.R nya > 2,030 (t-tabel) yang didapat dari df = 35 (jumlah indikator) dengan α sebesar 0,025, maka terdapat pengaruh, namun jika nilai signifikansi > 0,05, dan nilai C.R nya < 2,030 (t-tabel), maka tidak terdapat pengaruh. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara Variabel Independen terhadap Variabel dependen, maka dapat dilihat pada tabel 10, hasil uji *Standardized Indirect Effects*. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka ada pengaruh tidak

langsung melalui variabel *intervening*, namun apabila signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh melalui variabel *intervening*.

Berdasarkan uji *Regression Weight* dan uji *Standardzed Indirect Effect*, dari sepuluh hipotesis penelitian, diketahui 6 hipotesisi diterima, sedangkan 4 hipotesis lainnya ditolak. Kebosanan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja dengan signifikansi 0,674 ($P > 0,05$), Kontrol Diri tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dengan signifikansi sebesar 0,242 ($P > 0,05$), *Work Environmen* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dengan signifikansi sebesar 0,039 ($P < ,05$), dan nilai C.R nya 2,094 $> 2,030$ (t-tabel), Kebosanan Kerja Berpengaruh positif terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan signifikansi sebesar 0,37 ($P > 0,05$) dan nilai C.R nya 2,081 $> 2,030$ (t-tabel), Kontrol Diri berpengaruh Negatif terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan signifikansi sebesar 0,035 ($P < 0,05$) dan nilai C.R nya 2,103 $> 2,030$ (t-tabel), dengan Nilai *estimate* negatif sebesar - 0,230, *Work Environment* berpengaruh negatif terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 ($P < 0,05$) dan nilai C.R nya 2,036 $> 2,030$ (t-tabel), dengan nilai *estimate* negatif sebesar - 0,234, Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Perilaku *Cyberloafing*, dengan signifikansi sebesar 0,021 ($P < 0,05$) dan nilai C.R nya 2,310 $> 2,030$ (t-tabel) dengan nilai *estimate* negatif sebesar - 0,234, Kebosanan Kerja melalui Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku *Cyberloafing*, dengan signifikansi sebesar 0,484 ($P > 0,05$), Kontrol Diri melalui Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku *Cyberloafing*, dengan signifikansi sebesar 0,054 ($P > 0,05$), *Work Environment* melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku *Cyberloafing*, dengan signifikansi sebesar 0,041 ($P < 0,05$) dan nilai *estimate* positif sebesar 0,029. GFI menunjukkan sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Byrne, 1994). GFI pada Tabel 8 menunjukkan nilai sebesar 0,779, dengan demikian, secara bersamaan variabel eksogen dapat mempengaruhi variabel endogen sebesar 79,9%, sedangkan sisanya sebesar 20,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Rangkuman hasil uji hipotesis disajikan pada tabel 11.

Tabbel 11. Nilai Signifikansi Hipotesis

Hipotesis	Signifikansi	Kesimpulan
H1 : Kebosanan Kerja berengaruh terhadap Motivasi Kerja.	0,674	Ditolak
H2 : Kontrol Diri berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.	0,242	Ditolak
H3 : <i>Work Enfironment</i> berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.	0,039	Diterima

H4 : Kebosanan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,037	Diterima
H5 : Kontrol Diri berpengaruh terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,035	Diterima
H6 : <i>Work environment</i> berpengaruh terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,042	Diterima
H7 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,021	Diterima
H8 : Kebosanan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	0,484	Ditolak
H9 : Kontrol Diri berpengaruh terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	0,054	Ditolak
H10 : <i>Work Environment</i> berpengaruh terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	0,041	Diterima

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* pada pegawai melalui hubungan sebab akibat (kausalitas). Tingkat *cyberloafing* pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah tergolong tinggi. Setelah dilakukan analisis pada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang terdiri dari Kebosana Kerja, Kontrol Diri, dan *Work Environment*, didapati ke tiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* Pegawai. Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* (penghubung), tidak banyak berperan sebagai mediasi antara variabel Independen dengan variabel dependen, hanya kuat memediasi pengaruh *Work Environment* terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Motivasi Kerja dan *Work Environment* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan nilai estimate sebesar 0,234. Secara bersamaan variabel Kebosanan Kerja, Kontrol Diri, *Work Environment*, dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*.

Organisasi perlu menurunkan intensitas perilaku *Cyberloafing*, karena mengingat masih tingginya aktivitas *cyberloafing* yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Pihak manajemen perlu memperhatikan faktor kebosana kerja, kontrol diri, *work environment*, dan motivasi kerja yang memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi perilaku

cyberloafing pegawai di tempat kerja. Manajemen organisasi perlu merancang kegiatan – kegiatan kerja yang tidak membosankan, hal ini untuk mengalihkan perhatian pegawainya dari kesibukan mengakses internet.

Memberikan aktivitas senam rutin, menyediakan fasilitas perpustakaan, dan tidak memberikan pekerjaan lembur supaya stimulus buruk dalam dirinya tetap terkendalikan. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, baik lingkungan kerja fisik seperti peralatan dan fasilitas penunjang pekerjaan, maupun lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai dan dengan atasan. Mengapresiasi pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik, melampaui target maupun pegawai yang berprestasi, apresiasi ini dilakukan guna memotivasi pegawai. Motivasi merupakan faktor terbesar yang mendorong pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan tepat.

Manajemen organisasi juga perlu memperbaiki sistem regulasi / ketentuan penggunaan internet yang baik, walaupun tidak ada ketentuan melarang untuk digunakan selain keperluan pekerjaan, setidaknya ada pembatasan pada jam dan waktu – waktu tertentu yang mengharuskan pegawai fokus pada pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R. (2014). The relationship of cyberloafing behavior with big five personality. *Austria Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(12), 61-66.
- Dayanti, F., & Rustandi. (2016), Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Di Kota Bandung. *UPI Repository*, Tess. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Educhannel.id. (2022), Kontrol Diri, Diakses pada Tanggal 23 November 2023 dari <https://educhannel.id/blog/artikel/kontrol-diri.html>
- Firmanto, A., & Ardilasari, N. (2017). Hubungan self control dan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*. 05(01),19–39.
- Hartanto, H. W., & Fransiska, R. (2021). The Influence of Cyberloafing to Generation Z's Productivity: Looking at The Role of Creativity as Mediating Factor. *KINERJA*, 18(1),121–133.
- Hurriyati, D. (2017). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 11(2), 76–77.
- Husna, H. (2020), Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1),43–59.

- Mahendra, A. (2022), Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing PNS Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali, *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 1–15.
- Malau, A. (2022), Kontrol Diri dan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 94 – 110.
- Mirza. (2019), Internet Dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*. 4(1),26 – 35.
- Oktapiansyah, H (2018), Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawa Bank. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Islam Yogyakarta.
- Priyatno. D. (2022), *Olah Data Sem Dengan Program AMOS*, Yogyakarta: ANDI.
- Santoso, O. (2022), Perilaku *Cyberloafing* Dapat Menimbulkan Prokrastinasi Kerja yang Membahayakan Perusahaan, *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*. 10(4), 702-710.
- Satria, A. (2022), Pengaruh Work Stress dan Work Environment Pada Cyberloafing Pada Pekerja Generasi Y di Kalimanta Barat. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship*, 10(02), 052–075.
- Sihombing, R., Suryadiningrat., & Sunarjo, A. (2022), Identifikasi Data Outliers (Pencilan) dan Kenormalan Data Pada Data Univaiat Serta Alternatif Penyelesaiannya. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 2(3), 307–316.
- Tannady, H. (2023), Analysis Of The Role Of Work Environment And Cyberloafing On Employee Performance In Manufacturing Machinery Control And Protection Companies. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2),1388–1397.