# PENGARUH *SELF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN GORONTALO

**JURNAL**

**SRI ANGERAINI**
**C03420024**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**
**FAKULTAS PSIKOLOGI**
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO**
**GORONTALO**
**2024**

# PENGARUH *SELF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN GORONTALO

**[1]Lenny Syamsuddin, M.Psi., Psikolog [2]Rahmawaty Parman, S.Psi., M.Si., [3]Sri Angeraini**
[1]Dosen Pembimbing Utama Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo
[2]Dosen pembimbing Pembantu Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo
[3]Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo

*SRI ANGERAINI. The Influence of Self Control and Work Stress on Cyberloafing Behavior of Employees of the Gorontalo Regency Land Office. Supervised by LENNY SYAMSUDDIN as Chairperson and RAHMAWATY PARMAN as Member.*

*This research aims to determine the influence of self control and work stress on cyber loafing behavior of Employees of the Gorontalo Regency Land Office. This study uses a regression study design with a quantitative approach. Samples were taken using a total sampling technique of 60 respondents and a multiple linear regression method is also used. The results showed the influence between self-control and cyberloafing with a regression coefficient value of -48.3%, which means there is a negative and significant influence, the influence between work stress and cyberloafing with a regression coefficient value of 30.6%, which means there is a positive and significant influence, and the influence between self-control and work stress with cyberloafing obtained a determination coefficient value (R Square) of 44.7%, which means there is a significant influence together between self-control and work stress with cyberloafing on Employees of the Gorontalo Regency Land Office.*

***Keywords**: **Self Control, Work Stress, Cyberloafing***

SRI ANGERAINI. Pengaruh *Self Control* dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo. Dibimbing oleh LENNY SYAMSUDDIN sebagai Ketua dan RAHMAWATY PARMAN sebagai Anggota.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self control* dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan desain studi regresi dengan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil dengan teknik *total sampling* sebanyak 60 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara *self control* dan *cyberloafing* dengan nilai koefisien regresi sebesar - 48,3% yang artinya terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan, pengaruh antara stres kerja dan *cyberloafing* dengan nilai koefisien regresi sebesar 30,6% yang artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan, serta pengaruh antara *self control* dan stres kerja dengan *cyberloafing* diperoleh nilai koefisien determinasi (R *Square*) 44.7%% yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *self control* dan stres kerja dengan *cyberloafing* pada Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo.

**Kata Kunci: *Self Control,* Stres Kerja, *Cyberloafing***

## PENDAHULUAN

Berdasarkan survei terbaru oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2023, internet semakin merajalela di Indonesia dengan lebih dari 215,63 juta pengguna, mewakili sekitar 78,19% dari total populasi 275,77 juta jiwa. Hal ini menunjukkan peningkatan signifikan sebesar 1,17% dari *survei* sebelumnya (Dianti, 2017).

Perilaku *cyberloafing* dianggap sebagai tindakan indisipliner, terutama jika menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi yang jelas dilarang. Karyawan yang menggunakan jam kerja untuk aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan, bahkan untuk hiburan pribadi bersikap kontraproduktif. Fokus dan konsentrasi mereka terpecah antara pekerjaan dan perilaku *cyberloafing*, sehingga kualitas kerja menurun dan mempengaruhi penilaian kinerja mereka yang bisa berdampak pada kesempatan promosi. Selain itu, pelayanan publik menjadi lambat pada akhirnya merusak citra institusi (Sofyanty, 2021).

Di tempat kerja, *internet* bisa menjadi alat yang mempermudah pekerjaan namun juga bisa menjadi hambatan. Ketersediaan *internet* yang dapat diakses oleh seluruh karyawan membuatnya digunakan tidak hanya untuk pekerjaan tetapi juga untuk aktivitas di luar pekerjaan yang dikenal sebagai *cyberloafing*. Faktor yang berpengaruh pada munculnya perilaku *cyberloafing* pada pegawai salah satunya faktor internal yaitu *self-control* (Andini, 2023).

Karyawan dengan *self control* yang rendah cenderung lebih sering melakukan *cyberloafing* di tempat kerja. Sebaliknya, karyawan dengan *self control* yang tinggi lebih mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan mereka dan bekerja dengan lebih hati-hati. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki pengendalian diri yang baik mampu mengontrol emosinya, tekun dan gigih dalam bekerja, serta jarang melanggar aturan di tempat kerja, termasuk melakukan *cyberloafing* (Fakhriya, 2024).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* faktor eksternal yaitu stres kerja. Stres di lingkungan kerja merupakan hal yang sering terjadi pada karyawan, dan tentunya karyawan akan berusaha untuk mengatasi stres yang dialaminya. *Cyberloafing* juga dapat diartikan sebagai salah satu cara yang dapat digunakan karyawan untuk mengatasi stres kerja. Stres kerja dapat disebabkan oleh ketidakjelasan tentang apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan (ambiguitas peran). *Cyberloafing* juga bisa disebabkan karena karyawan mengalami konflik dengan rekan kerja, atasan atau dengan kelompok kerja tempatnya bekerja (konflik peran). Selain kedua hal tersebut, stres kerja dapat disebabkan karena pegawai merasa jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuannya (*role overload*). Karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga memiliki peranan penting dalam terjadinya perilaku *cyberloafing* seperti jenis pekerjaan tertentu yang menimbulkan ambiguitas peran dan konflik dengan rekan kerja, sehingga akan berdampak pada pekerjaan (Kartinah, 2023).

Berdasarkan hasil observasi peneliti mengindikasikan bahwa perilaku *cyberloafing* yang paling umum dilakukan oleh karyawan adalah aktivitas *minor* seperti mengakses media sosial, membaca berita *online*, memeriksa pesan di *WhatsApp* dan *Instagram*, serta mendengarkan musik di *YouTube*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo pada pada Mei 2024. Di Kantor Pertanahan tersebut diizinkan untuk mengakses fasilitas kantor seperti jaringan *wifi*, komputer, *laptop*, dan juga *tab*, tetapi kantor tersebut mempunyai peraturan untuk menggunakan media sosial diluar jam kerja saja. Beberapa karyawan akan menggunakan akses *internet* dengan mendengarkan musik di *youtube* dan memeriksa *whatsap* jika merasa lelah dengan pekerjaan yang banyak, adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yang mengizinkan karyawan untuk menggunakan akses tersebut namun digunakan oleh karyawan demi kebutuhan pribadi di saat jam kerja. Penelitian mengenai *cyberloafing* masih belum banyak dilakukan terutama di Instansi

Pemerintah. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Self Control* dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*".**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *regresi linier berganda*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling.*

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner menggunakan skala *likert* dengan alternatif pilihan jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala *self control* disusun berdasarkan aspek-aspek dari teori (Risnawita, 2014), stres kerja disusun berdasarkan aspek-aspek dari teori (Robbins, 2002) dengan modifikasi skala milik (Mulyana 2022) dan *cyberloafing* kerja disusun berdasarkan aspek-aspek dari teori (Henle & Blanchard, 2008) dengan modifikasi skala milik (Mulyana 2022).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *regresi linier berganda* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24 *for windows.*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

Tabel 1. Kategorisasi *self control*

| NO | *Self Control* | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1. | Rendah X < 52 | 0 | 0% |
| 2. | Sedang X < 52 <=78 | 26 | 43,3% |
| 3. | Tinggi X > 78 | 34 | 56,7% |
| | **Total** | **60** | **100%** |

Sumber : Hasil Olahan data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada responden yang memiliki *self-control* dalam kategori rendah. Sebanyak 26 responden (43.3%) berada dalam kategori sedang, dan 26 responden (56.7%) berada dalam kategori tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi stres kerja

| NO | Stres Kerja | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1. | Rendah X < 50 | 16 | 26,7% |
| 2. | Sedang X < 50 <=75 | 43 | 71,7% |
| 3. | Tinggi X > 75 | 1 | 1,7% |
| | **Total** | **60** | **100%** |

Sumber : Hasil Olahan data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 16 responden (26.7%) memiliki tingkat stres kerja yang

rendah, 43 responden (71.7%) memiliki stres kerja sedang, dan 1 responden (1.7%) memiliki stres kerja yang tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi *cyberloafing*

| NO | Cyberloafing | Frekuensi | Presentase (%) |
|---|---|---|---|
| **1.** | Rendah X < 46 | 34 | 56,7% |
| **2.** | Sedang X < 46 <=69 | 26 | 43,3% |
| **3.** | Tinggi X > 69 | 0 | 0% |
| | **Total** | **60** | **100%** |

Sumber : Hasil Olahan data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 34 responden (56.7%) yang memiliki tingkat *cyberloafing* rendah, dan 26 responden (43.3%) berada pada tingkat sedang, sementara tidak ada responden yang memiliki tingkat *cyberloafing* yang tinggi.

**Analisis Bivariat**

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Nilai sig. | keterangan |
|---|---|---|
| *Self control* | 0,100 | Berdistribusi Normal |
| *Stres Kerja* | 0,198 | Berdistribusi Normal |
| *Cyberloafing* | 0,795 | Berdistribusi Normal |

Sumber: Hasil olahan data (2024)

Berdasarkan output diatas, diperoleh nilai sig. > 0.05 pada variabel *self control* yaitu 0.100, stres kerja yaitu 0.198, dan *cyberloafing* yaitu 0.795. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis tersebut memenuhi kaidah uji normalitas. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

| Variabel | ***Deviation From Linearity*** | Keterangan |
|---|---|---|
| *Self Control – Cyberloafing* (X1 – Y) | 0,475 | *Linear* |
| Stres Kerja – *Cyberloafing (X1 – Y)* | 0,092 | *Linear* |

Sumber: Hasil olahan data (2024)

Berdasarkan hasil output tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai yang signifikan antara pengaruh *self control* terhadap *cyberloafing* sebesar 0.475, dimana 0.475 > 0.05. Terdapat nilai yang signifikan antara pengaruh stres kerja dengan *cyberloafing* sebesar 0.092 dimana 0.092 > 0.05. Keseluruhan hasil tersebut dikatakan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* bersifat *linear*.

**Uji Hipotesis**

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

| Variabel | t hitung | t tabel | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| *Self Control– Cyberloafing* | -0,483 | 0,002 | ,000 | Signifikan |
| Stres Kerja – *Cyberloafing* | 0,306 | 0,002 | ,006 | Signifikan |

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan hasil output data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *self control* (X1) terhadap *Cyberloafing* (Y) adalah sebesar 0.000 < 0.05, jika dilihat pada nilai t hitung untuk pengaruh variabel *self control* dan *cyberloafing* diperoleh nilai sebesar -0.486 atau sama dengan 48.6 %. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 0.002. Maka diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel (-0.483 < 0.002). Tanda negatif pada nilai t hitung artinya variabel tersebut memiliki pengaruh arah negatif (berlawanan) dengan tingkat *cyberloafing* (Y). Jadi semakin tinggi *self control* maka semakin rendah tingkat *cyberloafing*. Sebaliknya semakin rendah tingkat *self control* maka semakin tinggi tingkat *cyberloafing.*

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

| Variabel | Signifikan | Keterangan |
|---|---|---|
| *Self control* – stres kerja - *cyberloafing* | 0,0001 | signifikan |

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi 0.0001 yakni lebih kecil dari 0.05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk menjelaskan pengaruh *self control* dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, maka dapat disimpulkan bahwa *self control* dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) berkorelasi terhadap *cyberloafing* atau yang berarti signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

***Model Summary***

| Model | R | R *Square* | *Adjusted R Square* | Std. *Error of the Estimate* |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .668[a] | .447 | .427 | 5.84365 |

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel output diatas, diketahui nilai koefisien determinasi pada nilai R *Square* pada koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel (X1-X2) ke variabel (Y) dengan nilai sebesar 0.447 atau sama dengan 44.7% yang mempunyai arti bahwa variabel *self control* dan stres kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap *cyberloafing* dengan sumbangan sebesar 44.7% yang merupakan perkalian antara 0.447 dengan 100%. Sedangkan 55.3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### *Self Control* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo

Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa *self control* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo memiliki tingkat *self control* yang tinggi artinya pegawai mampu dalam mengatur perilakunya dengan baik, memiliki kedisiplinan yang tinggi, dan tidak mudah dipengaruhi oleh hal-hal lain saat melakukan tugas dan pekerjaannya. Hasil kategorisasi berdasarkan aspek *self control* karyawan lebih dominan pada aspek kontrol kognitif dengan kategori tinggi 30.0%. Hasil yang ditampilkan pada aspek kontrol kognitif pada perilaku *cyberloafing* karyawan mampu melakukan antisipasi terhadap stimulus yang tidak di ingainkan oleh kantor, seperti karyawan mematuhi segala peraturan di tempat kerja dan menghindari melakukan hal-hal yang berisiko bagi diri sendiri dan bagi kantor. Seperti karyawan mematuhi segala peraturan yang telah diterapkan dan menghindari melakukan hal-hal yang beresiko di kantor. Kontrol diri yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terjadi akibat adanya kemampuan-kemampuan individu berupa mengendalikan tingkah laku, mengatur stimulus, penghindaran risiko, dan pengambilan keputusan (Rini, 2010) .

Hipotesis yang diuji adalah apakah terdapat pengaruh antara *self control* dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo. Diperoleh nilai t secara parsial sebesar -0.483 < 0.002 dan nilai Sig. 0.000 < 0.05. Maka hipotesis yaitu “tidak ada pengaruh *self control* dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo” ditolak. Sedangkan hipotesis yaitu “Ada pengaruh antara *self control* dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self control* maka semakin rendah tingkat *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo, sebaliknya semakin rendah *self control* maka semakin tinggi pula tingkat *cyberloafing* karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo.

*Self control* pada penelitian ini memiliki korelasi negatif dengan perilaku *cyberloafing*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firmanto, 2017) bahwa *self control* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Menurut

Adhana (2021) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa pegawai dengan *self control* dan integritas tinggi cenderung jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja. *Self control*, yang didefinisikan sebagai kemampuan mengarahkan, mengatur, dan membimbing perilaku ke arah yang positif, berperan dalam menekan perilaku *Cyberloafing* pada pegawai PT Hasjrat Abadi Tendean Manado (Adhana, 2021)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan (Herliwan, 2021) menunjukkan bahwa semakin rendah *self control* yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi *self control* yang dimiliki pegawai maka semakin rendah pula *cyberloafing* yang dilakukan pegawai. Adapun hasil penelitian lainnya yang juga mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Restubog et al., 2011) menyatakan bahwa rendahnya *self control* dapat menjadi faktor rentan yang dapat menghasilkan perilaku *cyberloafing*. Hal ini menandakan bahwa *self control* yang rendah membuat seseorang cenderung sering terlibat dalam melakukan perilaku-perilaku yang negatif yang dapat berdampak buruk bagi dirinya.

*Self control* adalah variabel yang paling efektif dalam mengurangi dan mencegah perilaku-perilaku yang kurang produktif dan menyimpang. Dengan meningkatkan *self control* individu, maka mereka akan mengarahkan perilakunya kepada hal-hal yang lebih produktif dan positif serta membimbingnya untuk terhindar dari perilaku membawanya kepada dampak buruk bagi karyawan.

**Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Kantro Pertanahan Kabupaten Gorontalo**

Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa stres kerja pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo memiliki tingkat stres kerja yang sedang artinya karyawan merasakan timbulnya stres kerja namun biasanya masih dalam batas yang dapat ditangani dalam hal ini karyawan akan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, timbul gejala fisik ringan, mudah cemas. Hasil kategori berdasarkan aspek stres kerja pada karyawan Kantor Pertanahan

Kabupaten Gorontalo lebih dominan pada aspek fisiologis dengan kategori tinggi 98.3%. Hasil yang ditampilakan pada aspek fisiologis pada perilaku *cyberloafing* yaitu penurunan metabolisme tubuh, detak jantung meningkat, sesak nafas, dan mudah sakit kepala. Dilihat dari usia para karyawan yang masih muda dengan rentan usia 25 – 30 tahun mereka sudah mengalami metabolisme tubuh yang kurang baik, para karyawan kurang paham bahwa mereka sering merasakan detak jantung meningkat, sesak nafas, dan mudah sakit kepala dikarenkan sering menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada para karyawan. Dengan yang diungkapkan oleh (Köse, 2022) Pegawai dengan stress kerja tinggi akan cenderung lemah secara fisik seperti mudah sakit, selain itu pegawai juga merasa kehilangan produktivitas sehingga mereka lebih banyak melakukan kegiatan yang kurang produktif seperti *cyberloafing.*

Selanjutnya uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh antara stres kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo. Diperoleh nilai t secara parsial sebesar 0.306 > 0.002 dan nilai Sig. 0.006 < 0.05. Maka hipotesis yaitu “tidak ada pengaruh stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo” ditolak. Sedangkan hipotesis yaitu “Ada pengaruh antara stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula tingkat *cyberloafing* karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo.

Menurut Nurhidayah (2021) pegawai melakukan perilaku *cyberloafing* saat jam kerja dikarenakan merasa stres terhadap pekerjaan yang banyak dan dianggap melebihi kemampuan pegawai. Didukung dengan penelitian (Sao, 2020) bahwa pegawai melakukan *cyberloafing* untuk mengalihkan pikirannya dari stres kerja yang dialami dan kelelahan fisik yang dirasakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Herdiati (2015) yang menjelaskan bahwa, perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh adanya stres kerja. Stres di tempat kerja merupakan hal yang wajar bagi karyawan, dan tentunya karyawan tersebut akan berusaha untuk menanggulangi stres yang mereka alami. *Cyberloafing* merupakan salah satu cara karyawan dalam menanggulangi stres kerja.

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, dapat diasumsikan bahwa stres kerja pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo memengaruhi tingkat *cyberloafing*. Stres kerja yang dialami karyawan menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya *cyberloafing*. Jika stres kerja tidak ditangani dengan baik, tingkat *cyberloafing* di kalangan karyawan akan semakin meningkat.

**Pengaruh *Self Control* dan Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Kantro Pertanahan Kabupaten Gorontalo**

Pada tahap ini uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara *self control* dan stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo. Hasil analisis *change statistics* menunjukkan bahwa *self control* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berkorelasi terhadap *cyberloafing* (Y) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai R sebesar 0.668 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat. Maka hipotesis “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *self control* dan stres kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo” ditolak. Sedangkan hipotesis “Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *self control* dan stres kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo” diterima.

Nilai *r square* (koefisien determinasi) adalah 0.447 yang mengindikasikan bahwa 44.7% variasi dalam *cyberloafing* dapat dijelaskan dalam *self control* dan stres kerja. Sisanya 55.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti beban kerja yang terlalu berat sehingga menggunakan waktu kerja untuk melakukan perilaku *cyberloafing*, kemudian perilaku

*burnout* juga menjadi faktor penyebab terjadinya perilaku *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian atau upaya untuk mengatasi kelelahan.

Hasil penelitian di atas peneliti mengasumsikan bahwa kombinasi dari tingginya *self control* dan adanya manajemen stres yang baik akan berperan signifikan dalam menurunkan tingkat *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* yang sering diakibatkan oleh stres kerja yang berkepanjangan bisa diminimalkan dengan adanya *self control* dan strategi managemen stres yang baik. Jika dilihat dari dimensi *self control* karyawan yang kurang mampu mendisiplinkan diri dalam bekerja akan cenderung melanggar aturan yang ada di lingkungan kerjanya, seperti aturan dalam menggunakan *internet*. Hal inilah yang dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan perilaku *cyberloafing* saat bekerja. Sebuah penelitian dari (Narahendra, 2019) mengutarakan bahwa Stres dan *self control* memiliki hubungan yang erat. Seseorang yang mengalami stres tinggi cenderung memiliki kemampuan *self control* yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang tidak stres. Hal ini terjadi karena stres yang tidak dapat dikendalikan bisa mengurangi kemampuan seseorang untuk mengatur dirinya sendiri.

Seseorang yang mengalami tingkat stres tinggi, tetapi memiliki *self control* yang baik, cenderung tidak melakukan *cyberloafing*. Ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat antara *self control* terhadap *cyberloafing*, sehingga individu dengan *self control* yang baik akan lebih mudah menghindari perilaku yang tidak produktif.

Dengan demikian, temuan ini membantu memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana *self control* dan stres kerja memengaruhi tingkat *cyberloafing* pada karyawan. Kombinasi kedua faktor ini dapat menciptakan lingkungan emosional yang lebih seimbang, sehingga mengurangi risiko terjadinya perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *self control* dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo. Artinya

semakin tinggi *self control* pada karyawan kantor maka tingkat *cyberloafing* semakin rendah. Sebaliknya jika semakin rendahnya *self control* pada karyawan kantor maka tingkat *cyberloafing* semakin tinggi.

2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo. Artinya semakin tinggi stres kerja pada karyawan kantor maka semakin tinggi pula tingkat *cyberloafing*. Sebaliknya jika semakin rendah stres kerja pada karyawan kantor maka semakin rendah pula tingkat *cyberloafing*.
3. Terdapat pengaruh dengan korelasi yang kuat dan signifikan secara bersama-sama antara *self control* dan stres kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Gorontalo.

**DAFTAR PUSTAKA**


Adhana. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin:Buletin Ilmiah Psikologi*, *2*(2), 144.

Andini. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan RSUD Kabupaten Buton Tengah. *Ilmiah Mahasiswa Vol.1, No.6 November 2023*, *1*(6), 190–201. https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.495

Astriningtyas, M. (2023). *Pengaruh job stress dan self-control terhadap perilaku cyberloafing pada pegawai skripsi*. Universitas islam negeri sunan ambpel surabaya.

Dianti, Y. (2017). Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan RSUD Kabupaten Buton Tengah. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, 5–24. http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB2.pdf

Fakhriya. (2024). Pengaruh Self-Control terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup Digital. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *4*(1), 515–523. https://doi.org/10.29313/bcsps.v

4i1.10111

Firmanto. (2017). Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *05*(01), 19–39. https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/3882

Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, *20*(3), 383–400.

Herdiati. (2015). Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember. *E-Jurnal Pustaka Kesehatan*, *3*(1), 179–185.

Herliwan. (2021). *Pengaruh Self-Control Terhadap Cyberloafing Pengaruh Self-Control Terhadap Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil ( Pns ) Di Kabupaten*. Universitas bosowa makassar.

Kartinah. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *7*(1), 513–523. https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4400

Köse, K. &. (2022). The Moderating Role Of Work Stress In The Effect Of Autocratic Leadership On Cyberloafing Behavior: A Study In Hotel Businesses. *Braz Dent J.*, *33*(1), 1–12.

Mulyana. (2022). *Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur* (Issue 8.5). Universitas mukawarman.

Narahendra. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Self-Control Terhadap Perilaku Cyberloafing*. Universitas Brawijaya.

Nurhidayah. (2021). Cyberloafing: Minimalizing Work Stress on Millennial Generations Employee. *International Journal of Social Science and Business*, *5*(3), 384.

Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2011). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, *77*(2),

186–195. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.005

Rini, G. &. (2010). *Teori-teori psikologi* (Hastini.L.Y (ed.); Cetakan II, pp. 1–201). Ar-Ruzz Media.

Risnawita, G. &. (2014). *Teori - Teori Psikologi*. Media., ArRuzz.

Robbins, S. P. (2002). *Organizational behavior* (D. H. Pujoatmoko (ed.); Ed. 12). PT. Prenhaltindo.

Sao, R. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, *8*(5), 1509–1515. https://doi.org/10.35940/ijrte.e4832.018520

Sofyanty. (2021). Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *21*(2), 135–146. https://doi.org/10.31599/jki.v21i2.514