

**PENGARUH *PRIVATE DEMANDS* TERHADAP *CYBERLOAFING* YANG DIMEDIASI  
OLEH *JOB STRESS* PADA PEGAWAI DINAS DIKPORa YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH :**

**RIVALDO ADRIAN MAYOR**

**11160120**

**FAKULTAS BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Rivaldo Adrian Mayor

11160120

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta

2020

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rivaldo Adrian Mayor  
NIM : 11160120  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH *PRIVATE DEMANDS* TERHADAP *CYBERLOAFING* YANG DIMEDIASI OLEH *JOB STRESS* PADA PEGAWAI DINAS DIKORA YOGYAKARTA”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 28 Desember 2020

Yang menyatakan



(Rivaldo Adrian Mayor)  
NIM.11160120

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul

**“PENGARUH PRIVATE DEMANDS TERHADAP CYBERLOAFING YANG MEDIASI  
OLEH JOB STRESS PADA PEGAWAI DINAS DIKPORO YOGYAKARTA”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh

**RIVALDO ADRIAN MAYOR**

**11160120**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 7 Desember 2020

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Ketua Tim Penguji)	: 
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Penguji)	: 
3. Dr. Heru Kristanto, M.T. (Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)	: 

**Yogyakarta, 22 Desember 2020**

**Disahkan oleh:**

**Dekan**

**Kaprodi Manajemen**


**(Dr. Perminas Pangeran, M.Si)**



**(Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D)**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan **judul Pengaruh *Private Demands* Terhadap *Cyberloafing* yang dimediasi oleh *Job Stress* pada Pegawai Dinas DIKPORA Yogyakarta.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau publikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 26 Oktober 2020



Rivaldo Adrian Mayor

11160120

## HALAMAN MOTTO

“Allah, Dialah yang mengikat pinggangku dan jalanku rata. “- Mazmur 18:33

“Kelihatannya semua itu mustahil sampai semuanya terbukti. “- Nelson Mandela

“Sesekali berhentilah sekedar untuk bersantai. Bukan untuk terlena, namun membangun semangat untuk perjuangan berikutnya. “- Abdullah Gymnastiar

“Tidak ada yang akan berhasil kecuali kau melakukannya. “- Maya Angelou

“Kenyatannya, Anda tidak tahu apa yang akan terjadi besok. Hidup adalah pengendara yang gila dan tidak ada yang menjaminnya. “- Eminem

© UKDW

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai, memberkati, dan melindungi dalam segala hal.
2. Kedua orang tua saya (Lodwyk Mayor dan Sri Utami) atas dukungan dan jerih payahnya bekerja untuk membiayai saya hingga menjadi Sarjana, serta yang selalu mendoakan anak – anaknya.
3. Adik sepupu saya (Raul dan Marlon) yang telah menemani selama di Yogyakarta dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi.
4. Dosen Pembimbing Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. yang telah sabar membimbing dan membantu saya dalam menyusun skripsi.
5. Teman-teman sekaligus saudara Manajemen angkatan 2016 yang telah menemani dan juga memberi *support* selama mengerjakan skripsi.
6. *Partner* ku Marisa Giovani yang selalu bersedia ketika dimintai tolong dan selalu memberikan motivasi dan masukan.
7. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik – baiknya.

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Kasih dan Karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH *PRIVATE DEMANDS* TERHADAP *CYBERLOAFING* YANG DIMEDIASI OLEH *JOB STRESS* PADA PEGAWAI DINAS DIKPORA YOGYAKARTA”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Duta Wacana.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih disampaikan dengan hormat kepada :

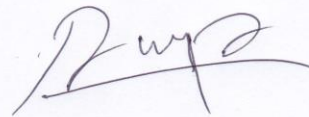
1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberi hikmat, akal budi, kesehatan, kekuatan dan sumber segalanya, sehingga penulis bisa menulis skripsi dengan baik dan tepat pada waktunya.
2. Dr. Perminas Pangeran, M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Drs.Sisnuhadi, MBA., Ph.D, selaku wakil Dekan Bidang Akademik Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Ari Christianti, SE., MSM, Selaku dosen wali yang selama ini sudah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama menimba ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana.



5. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T., selaku dosen pembimbing yang selama ini telah memberikan arahan dan bimbingan dalam segala bentuk proses dan arahan-Nya hingga tersusunnya skripsi ini dan penulis bisa meraih gelar sarjana.
6. Kedua orang tua saya (Lodwyk Mayor dan Sri Utami) atas dukungan dan jerih payahnya bekerja untuk membiayai saya hingga menjadi Sarjana, serta yang selalu mendoakan anak – anaknya.
7. Adik sepupu saya (Raul dan marlon) yang telah menemani selama di Yogyakarta membantu dalam proses pengerjaan skripsi.
8. Teman-teman sekaligus saudara Manajemen angkatan 2016 yang telah menemani dan juga memberi *support* selama mengerjakan skripsi.
9. *Partner* ku Marisa Giovani yang selalu bersedia ketika dimintai tolong dan selalu memberikan motivasi dan masukan.
10. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik – baiknya.

Yogyakarta, 26 - oktober - 2020

Penulis



Rivaldo A. Mayor

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGAJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xvi
<b>ABSTRACT</b> .....	xvii
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Permasalahan.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Batasan Masalah.....	7
<b>BAB II</b>	
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1. <i>Private Demands</i> .....	8
2.1.1. Pengertian <i>Private Demands</i> .....	8

2.1.2. Aspek-aspek <i>Private Demands</i> .....	8
2.2. <i>Cyberloafing</i> .....	10
2.2.1. Pengertian <i>Cyberloafing</i> .....	10
2.2.2. Tipe-tipe <i>Cyberloafing</i> .....	11
2.2.3. Faktor-faktor Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	11
2.2.4. Dampak Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	12
2.3. <i>Job Stress</i> .....	13
2.3.1. Pengertian <i>Job Stress</i> .....	13
2.3.2. Indikator <i>Stress</i> .....	14
2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Stress</i> .....	14
2.3.4. Konsekuensi <i>Job Stress</i> .....	15
2.4. Penelitian Terdahulu.....	16
2.5. Perumusan Hipotesis.....	20
2.6. Paradigma Penelitian.....	24
<b>BAB II</b>	
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	25
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.2. Desain Penelitian.....	25
3.3. Pengumpulan Data.....	26
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5. Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	27
3.6. Instrumen Penelitian.....	29
3.7. Teknik Analisis Data.....	31
3.8. Uji Hipotesis.....	33

## **BAB IV**

<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
4.1. Analisi Deskriptif.....	36
4.1.1. Usia.....	37
4.1.2. Jenis Kelamin.....	38
4.1.3. Pendidikan Terakhir.....	38
4.1.4. Lama Bekerja.....	39
4.1.5. Jabatan.....	40
4.2. Uji Validitas.....	41
4.3. Uji Reliabilitas.....	43
4.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
4.5. Uji Hipotesis dengan Regresi Linear Berganda.....	45
4.6. Determinasi ( $R^2$ ).....	46
4.7. Uji F.....	47
4.8. Uji Sobel.....	49
4.9. Pembahasan Hasil.....	52
<b>BAB V</b>	
<b>PENUTUP.....</b>	<b>56</b>
5.1. Kesimpulan.....	56
5.1.1. Hasil Analisis Deskriptif Responden.....	56
5.1.2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
5.1.3. Hasil Analisis Linear Regresi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
5.1.4. Hasil Uji F.....	57
5.1.4. Hasil Analisis Uji Sobel Test.....	58
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	58

5.3. Saran.....	58
5.3.1. Bagi Dinas DIKPORA Yogyakarta.....	58
5.3.2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

©UKDW

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian-penelitian Terdahulu... ..	16
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1. Profil Responden berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.2. Profil Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	38
Tabel 4.3. Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4.4. Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.5. Profil Responden berdasarkan Jabatan.....	41
Tabel 4.6. Uji Validitas.....	42
Tabel 4.7. Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
Tabel 4.9. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
Tabel 4.10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	46
Tabel 4.11. Uji F.....	48
Tabel 4.12. Uji F.....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Paradigma Penelitian.....	24
---------------------------------------	----

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER.....	66
LAMPIRAN 2 DATA REKAP RESPONDEN.....	70
LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA SPSS.....	73
LAMPIRAN 4 SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	81
LAMPIRAN 5 BUKTI PERSETUJUAN.....	82
LAMPIRAN 6 HALAMAN PERSETUJUAN.....	83
LAMPIRAN 7 KARTU KONSUL.....	84
LAMPIRAN 8 LEMBAR REVISI JUDUL.....	86
LAMPIRAN 9 LEMBAR REVISI.....	87



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *private demands* terhadap *cyberloafing* yang di mediasi oleh *job stress* pada pegawai dinas DIPKORA Yogyakarta. Desain penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel terbagai menjadi dua yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen yaitu *private demands* dan *job stress* sedangkan variabel dependen yaitu *cyberloafing*.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas DIKPORA Yogyakarta. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah responden mencapai 102 orang. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, yaitu determinasi ( $R^2$ ), uji F, dan uji sobel yang didahului dengan uji instrument penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan bahwa kedua variabel independen (*private demands* dan *job stress*) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (*cyberloafing*) dimana kedua nilai angka signifikansi kedua variabel dependen *private demands* dan *job stress* sama yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  diterima. Berdasarkan hasil uji sobel tes variabel *job stress* mempunyai pengaruh sebagai pemediasi hubungan variabel *private demands* terhadap *cyberloafing*. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel dependen (*cyberloafing*) di pengaruhi sebesar 91,2% (0,912) oleh variabel independen (*private demands* dan *job stress*) sedangkan sisanya 8,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata kunci : Private Demands, Job Stress, Cyberloafing pada Pegawai Dinas DIKOPORA Yogyakarta.**

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of private demands on cyberloafing mediated by job stress in DIPKORA Yogyakarta. The design of this research is casual associative research using a quantitative approach. In this study, the variables are divided into two, namely the independent and dependent variables. The independent variable is private demands and job stress, while the dependent variable is cyberloafing.

The population in this study were employees of DIKPORA Yogyakarta. The research instrument used a questionnaire with the number of respondents reaching 102 people. The research design used was the Structural Equation Model (SEM). Methods of data analysis in this study using multiple linear regression analysis, namely determination ( $R^2$ ), F test, and sobel test preceded by a research instrument test, namely the validity test and reliability test.

Based on the result of data analysis, it was found that the two independent variables (private demands and job stress) had a significant effect on the dependent variable (cyberloafing), where the same, with  $0,000 < 0,05$  so  $H_a$  was accepted. Based on the sobel test on the results of the coefficient of determination ( $R^2$ ), it shows that the dependent variable (cyberloafing) is influenced by 91,2% by independent variables (private demands and job stress) while the remaining 8,8% by other variables not researched by researchers.

***Keywords : Private demands, Job Stress, Cyberloafing in DIKPORA Yogyakarta.***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dua dekade terakhir ini telah muncul teknologi-teknologi baru seperti internet dan perkembangannya yang sangat pesat, dimana hal ini merevolusikan lanskap tradisional dari pengaturan bisnis yang telah ada. Pemanfaatan yang konstruktif dari teknologi ini sangatlah bermanfaat, dimana memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya produksi, dapat meningkatkan komunikasi *internal* dan *eksternal*, memperluas jangkauan pasar perusahaan secara global dan mengelola produk serta layanan dengan lebih efisien (Anandarajan *et al.*, 2000). Meskipun banyaknya fasilitas yang tidak terhitung, penggunaan fasilitas perusahaan untuk kepentingan sendiri atau pribadi secara tidak sengaja di tempat kerja merupakan bentuk penyimpangan baru yang disebut *cyberloafing*. Penyimpangan tersebut dianggap sebagai epidemi tersembunyi yang dapat membunuh produktifitas bisnis. *Cyberloafing* telah melibatkan 61 persen karyawan AS, melakukan kegiatan yang tidak terkait dengan kegiatan kerja selama jam kerja (MySammy, 2013).

Berdasarkan survei oleh Surfwatch di Amerika Serikat menunjukkan 84% karyawan berkirim surat elektronik bukan untuk kepentingan pekerjaan, dan 90% karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi (Lim, 2002). Hasil dari survei ini juga menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* mengurangi produktifitas dari 30% hingga 40%. Dalam survei oleh Surfwatch juga disebutkan bahwa 50% dari 224 perusahaan mempunyai isu atau masalah yang sama mengenai perilaku *cyberloafing* (Lim,

2002). Survei yang dilakukan Greengard pada tahun 2012 menunjukkan bahwa 56% karyawan pernah menggunakan internet untuk alasan pribadi. Pada tahun 2013 59% penggunaan internet menjadi hal yang paling umum dilakukan pegawai dalam membuang-buang waktu di tempat kerja. Beberapa penelitian membuktikan bahwa jumlah waktu yang mereka gunakan untuk *cyberloafing* kian meningkat, yakni 3 jam perminggu menjadi 2,5 jam perhari. Hal ini juga terlihat dari penelitian yang dilakukan *Australia National University* pada tahun 2012 yang menemukan bahwa 30% hingga 65% penggunaan internet di tempat kerja tidak berkaitan dengan pekerjaan. Beberapa contoh perilaku *cyberloafing* pegawai adalah belanja *online* situs-situs hiburan, terlibat dalam jejaring media sosial, mencari pekerjaan, mengirim dan menerima *email* pribadi, serta mengunduh *file* (berkas) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Greenfield dan Davis, 2002).

*Cyberloafing* dianggap sebagai salah satu kebiasaan buruk oleh beberapa penelitian (Lim, 2002). Ahmad (dalam Abidin, 2014) mengatakan bahwa *cyberloafing* akan mempengaruhi produktifitas karyawan jika waktu yang digunakan lebih banyak untuk hiburan dan bukan untuk tujuan pekerjaan. Produktivitas karyawan yang rendah akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Hal ini merupakan penggunaan sumberdaya dengan sia-sia yang disebabkan oleh penggunaan *e-mail* dan akses internet lainnya dengan tidak tepat. Namun beberapa penelitian menyebutkan adanya keuntungan dari *cyberloafing*, yaitu mengurangi stres karyawan, mengurangi emosi, stimulasi kreativitas dan peningkatan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan (Ivarsson dan Larsson, 2011). Menurut Belanger dan Van Slyke (dalam Nisaurrahmadani, 2012) apabila instansi memberikan sejumlah waktu bagi pegawai untuk menggunakan

komputer untuk hal-hal pribadi dalam situasi yang tepat, hal itu dapat mengarah pada proses pembelajaran yang mungkin bermanfaat bagi organisasi.

*Cyberloafing* adalah suatu perilaku di tempat kerja dimana karyawan terlibat dalam kegiatan yang dimediasi secara elektronik, terutama dalam penggunaan internet, bahwa alasan penggunaan internet tersebut tidak mempertimbangkan yang termasuk pekerjaan (Askew *et al.*, 2014 ; Lim, 2002). Contoh sederhana *cyberloafing* yaitu termasuk menonton youtube dan memeriksa facebook (Lim, 2002). Banyak perilaku *cyberloafing* lainnya seperti *web-browsing*, yang sudah dikenal dan sering dilakukan banyak orang. Perilaku lainnya, seperti bermain video game di kantor dan menggunakan internet di tempat kerja atau kantor meskipun jarang tetapi tetap saja itu tergolong dalam *cyberloafing* (Lim dan Teo, 2005). Pada dasarnya, *cyberloafing* merupakan kegiatan yang membuang-buang waktu di tempat kerja melalui fasilitas kantor seperti komputer yang telah disediakan, dimana sering kali tidak berkaitan dengan pekerjaan yang sebenarnya (Blanchard dan Henle, 2008). *Cyberloafing* bisa terjadi dimana karyawan memiliki banyak *private demands* atau tuntutan pribadi pada diri mereka, sehingga karyawan menggunakan fasilitas perusahaan dan waktu kerjanya untuk melakukan untuk keuntungan pribadi (Koay *et al.*, 2017). Setiap karyawan pasti memiliki *private demands* atau tuntutan pribadi yang berbeda-beda dan terpaksa menyelesaikan *private demands* mereka secara bersamaan dengan pekerjaan kantor. Misalnya karyawan yang memiliki bisnis online atau *online shop*, karyawan tersebut secara terpaksa akan melaksanakan bisnis *online*-nya pada jam kerja atau menjalankan bisnis *online*-nya secara bersamaan selama karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan kantornya. Mereka yang sering terlibat dalam situasi seperti itu cenderung memiliki lebih banyak tuntutan pribadi dan lebih cenderung mengurangi

kebutuhan-kebutuhan tersebut dengan melakukan *cyberloafing* selama jam kerja. (Clark, 2002 ; Lim and Teo, 2005 ; Konig and Caner de la Guardia, 2014). *Private demands* pada karyawan, menjadi faktor meningkatnya stress kerja yang tinggi pada karyawan karena semakin banyak tuntutan pribadi atau *private demands* tingkat stress akan semakin naik juga (Koay *et al.*, 2017). Stress adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya, dimana hal ini dapat mengancam dan memberi tekanan secara fisiologis dan psikologis (Sutarto, 2010). Banyak faktor yang berperan terhadap munculnya stress, baik internal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis, maupun eksternal yang meliputi faktor organisasional dan kondisi kerja (Smet, 1994). Stress dapat berdampak negatif bagi perusahaan maupun bagi individu yang bersangkutan, hal ini tergantung pada tingkatan stress yang dialami dan cara mempresepsikannya (Munandar, 2001). Tujuan penulis adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh *private demands* terhadap *cyberloafing* dan apakah *job stress* dapat berperan sebagai pemediasi hubungan *private demands* terhadap *cyberloafing* pada pegawai Dinas DIKPORA Yogyakarta, sehingga penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : Pengaruh *Private Demands* terhadap *Cyberloafing* yang dimediasi oleh *Job Stress* pada pegawai Dinas DIKPORA Yogyakarta.

## 1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *private demands* terhadap *cyberloafing* secara positif dan signifikan ?
2. Apakah terdapat pengaruh *job stress* terhadap *cyberloafing* secara positif dan signifikan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *private demands* terhadap *job stress* secara positif dan signifikan ?
4. Apakah *job stress* memiliki pengaruh sebagai pemediasi hubungan *private demands* terhadap *cyberloafing* ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas maka peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan :

1. Untuk menguji pengaruh *private demands* terhadap *cyberloafing* pada pegawai kantor dinas DIKPORA Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh *job stress* terhadap *cyberloafing* pada pegawai kantor dinas DIKPORA Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh *private demands* terhadap *Job stress* pada pegawai kantor dinas DIKPORA Yogyakarta.
4. Untuk menguji pengaruh mediasi oleh *job stress* terhadap hubungan *private demands* terhadap *cyberloafing* pada pegawai kantor dinas DIKPORA Yogyakarta.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi pemerintah dalam menangani persoalan atau masalah pada sumber daya manusia yang menyangkut pada *private demands*, *job stress* dan *cyberloafing*.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pegawai dalam bekerja di instansi pemerintah agar hasil kerjanya lebih baik.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

4. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan yang berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah.



## 1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada :

1. Penelitian ini dilakukan hanya di kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta.
2. Responden yang menjawab pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagian pegawai kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta.
3. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah mengenai *private demands, cyberloafing, dan job stress*.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai atau karyawan yang berkerja di Dinas DIKPORA Yogyakarta sebanyak 102 orang. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh *private demands* dan *job stress* terhadap *cyberloafing* pada pegawai dinas DIKPORA Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

##### 5.1.1. Hasil Analisis Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis deskriptif terhadap profil responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan yang dijabarkan melalui persentase, sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan usia >46 dengan jumlah sebanyak 48 orang (47%).
2. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai berjenis kelamin wanita dengan jumlah sebanyak 54 orang responden (52,9%).
3. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir yaitu S1 dengan jumlah sebanyak 73 orang responden (71,6%).
4. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan lama bekerja selama >15 tahun dengan jumlah sebanyak 50 orang responden (49,2%).

5. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis jabatan yaitu staff dengan jumlah sebanyak 74 orang responden (72,5%).

### **5.1.2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui bahwa *private demands* dan *job stress* memiliki nilai signifikan yang sama yaitu (sebesar 0,000) dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap *cyberloafing* pada pegawai dinas DIKPORA Yogyakarta.

### **5.1.3. Hasil Analisis Regresi Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil analisis regresi koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa *cyberloafing* dipengaruhi sebesar 91,2% (0,912) oleh *private demands* dan *job stress*, sedangkan 8,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang merupakan variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### **5.1.4. Hasil Analisis Uji F**

Berdasarkan hasil *output* SPSS diperoleh nilai probabilitasnya yaitu 0,000. Maka probabilitasnya lebih kecil dibanding 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *private demands* dan *job stress* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* pada pegawai Dinas DIKPORA Yogyakarta.

#### **5.1.4. Hasil Analisis Sobel Test**

Bersarkan hasil Sobel Test dimana hasil  $t$  hitung sebesar  $5.37 > t$  tabel yaitu 1,69. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job stress* mempunyai pengaruh sebagai mediasi sebagian (*separate mediation*) pada hubungan variabel *private demands* terhadap variabel *cyberloafing*.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

1. Objek penelitian hanya dilakukan di kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta dengan menggunakan 102 responden yang merupakan pegawai Dinas DIKPORA Yogyakarta, sehingga tingkat generalisasi penelitian ini rendah.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jawaban yang tertutup sehingga membuat responden tidak bebas/leluasa dalam memberikan jawaban.

#### **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah dibuat dan juga mengatasi keterbatasan dalam penelitian, maka penulis memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi dinas DIKPORA Yogyakarta dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

##### **5.3.1. Bagi Dinas DIKPORA Yogyakarta**

Berdasarkan dari hasil peneliti yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan penulis kepada pihak DIKPORA Yogyakarta, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memperhatikan *Private demands* yang dimiliki pegawai, sebaiknya kepala atau atasan di Dinas DIKPORA Yogyakarta dan kepala setiap seksi/bagian dapat memperhatikan lebih baik pribadi para pegawainya, atasan dapat mengajak diskusi pegawainya dan dapat memberikan waktu kepada pegawai untuk dapat menyampaikan tuntutan pribadinya (*private demands*).

2. Dengan melihat cukup tingginya *job stress* terhadap pegawai Dinas DIKPORA Yogyakarta, sebaiknya pihak kepala dinas DIKPORA dan kepala setiap seksi/bagian dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah dibuat dan tidak melebihi batas kemampuan pegawai tersebut dan memberikan keringanan tugas pada pegawai.

3. Dengan melihat tingginya tindakan *cyberloafing* oleh Pegawai dinas DIKPORA Yogyakarta, sebaiknya pihak kepala dinas DIKPORA dan kepala setiap seksi/bagian sering memantau pegawainya agar tindakan tersebut tidak mengakibatkan kurangnya produktivitas pegawai di kantor dan juga agar pekerjaan tetap terselesaikan dengan tujuan yang telah di terapkan.

### **5.3.2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan dari hasil peneliti yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan penulis kepada peneliti selanjutnya guna melengkapi dan membantu penelitian agar lebih baik kedepannya, yaitu sebagai berikut :

1. Pada penelitian mendatang, peneliti diharapkan mampu menemukan variabel-variabel baru yang memiliki pengaruh terhadap *Cyberloafing*.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di tempat yang baru atau tidak terbatas pada kantor dinas DIKPORA dan juga memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak sehingga hasil penelitian bisa lebih akurat.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan pendekatan yang baik dengan responden dalam melakukan penyebaran kuesioner sehingga bisa memperoleh informasi yang lebih banyak terkait penelitian yang dilakukan.

©UKDW

## Daftar Pustaka

- Abidin, R., Abdullah, C.S., Hasnan, N., dan Bajuri, A.L. (2014). *The realtionship of cyberloafing behavior with big five personality traits Australian journal of basic and applied sciences*, 8(12), 61-66
- Agnew, R. (1992). "Foundation for a general strain theory of crime and delinquency", *Criminology*, Vol. 30 No. 1, 47-88.
- Anandarajan, M., Simmers, C.and Igbaria, M. (2000). "Anexploratory investigationof the antecedents and impact of internet usage: an individual perspective", *Behavioural Information Technology*, Vol. 19 No. 3, 69-85.
- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 130
- Askew, K., Buckner, J.E., Taing, M.U., Ilie, A., Bauer, J.A. and Coovert, M.D. (2014). "Explaining cyberloafing: the role of the theory of planned behaviour", *Computers in Human Behaviour*, Vol. 36, 510-519.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical considerations. *Journal personality and social psychology*. Vol: 51 (6).
- Blanchard, A., & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, Vol. 24, 1067-1084.

- Clark, S.C. (2000). "Work/family border theory: a new theory of work/family balance", *Human Relations*, Vol. 53 (6).
- Cox. (2006). *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia.
- Febriana, S.K.T. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. *Jurnal Psikologi*, Vol. 1 No. 1, 28-32.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian*. Manajemen. Edisi 2. Semarang: Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP.
- Garrett, R.K. and Danziger, J.N. (2008). "Disaffection or expected outcomes: understanding personal internet use during work", *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol. 13 No. 4, 937-958.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenfield, D.N., & Davis, R.A. (2002). Lost in cyberspace: The web at work. *Journal of CyberPsychology and Behavior*, Vol. 5, 347-353.
- Handoko, H. (1998). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Henle, C.A. and Blanchard, A.L. (2008). "Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control", *Computers in Human Behaviour*, Vol. 24 No. 3, 1067-1084.



- Higgins, C.A., Duxbury, L.E. and Irving, R.H. (1992), "Work-family conflict in the dual-career family", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 51 No. 1, 51-75.
- Hurlock, E.B. (2007). *Developmental psychology: A life - span approach*. New Delhi: Tata McGraw- Hill
- Igor, S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: Dabara.
- Ivarsson, L., & Larsson, P. (2011). Personal internet usage at work: A source of recovery. *Journal of Workplace Rights*, Vol. 16, 63-81.
- Koay, K.Y., Soh, P.C.H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, Vol. 40 No. 9, 1025-1038.
- Konig, C.J. And Canerdela Guardia, M.E. (2014). "Exploring the positive side of personal internet use at work: does it help in managing the border between work and nonwork?", *Computers in Human Behavior*, Vol. 30, 355-360.
- Lim, V.K.G. (2002). "The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 No. 5, 675-694.
- Lim, V.K.G. and Chen, D.J.Q. (2009). "Browsing and emailing: impact of cyberloafing on work attitudes", *paper presented at 23rd Australia and New Zealand Academy of Management, Melbourne*.

- Lim, V.K.G. and Chen D.J.Q. (2012) Cyberloafing at the work place: grain or drain on work ?. *Institutional Knowledge at Singapore Management University*. Vol. 31 No 4, 343-353.
- Lim, V.K.G. and Teo, T. (2005). "Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: an exploratory study", *Information and Management*, Vol. 42, No. 8, 1081-1093.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- MySammy. (2013). "Cyberloafing Infographic | Personal internet use at work infographic", available at: [www.mysammy.com/cyberloafing-personal-Internet-use-at-work-infographic](http://www.mysammy.com/cyberloafing-personal-Internet-use-at-work-infographic).
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G. and Pullig, C. (2005). "Conflicts in the work-family interface: links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent", *Journal of Marketing*, Vol. 69 No. 130, 130-143.
- Nisaurrahmadani, H. S. (2012). *Hubungan stress kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan administrasi*. Digilib UMM: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nina, R. (2015). Private demands, tingkat penggunaan internet pribadi di tempat kerja dan kinerja. *Jurnal Bisnis dan manajemen*. Vol. 15, No. 1, 81-102.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of e-Business and e-Government Studies*, Vol 4 No. 2, 1-15.

- Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan* (Terjemahan). Jakarta: PT.Grasindo.
- Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta. Hal 45- 116
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal – 118
- Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Swimberghe, K., Jones, R. P. and Darrat, M. (2014), “Deviant behavior in retail, when sales associates ‘go bad’! Examining the relationship between the work-family interface, job stress, and sales person deviance”, *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol. 21 No.4, 424-431.
- Umar H. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat. Hal. 30.
- Vania, A. Ramadhan & Erita Yuliaseti, D. S. (2018). Perilaku *cyberloafing* pada pekerja perempuan. *Jurnal psikologi intergratif*, Vol. 6, No. 2, 213-224.
- Xanthopoulou, D. Bakker, Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, Vol. 15 No. 14, 121-141.