



**PENGARUH KEBOSANAN KERJA, *STRESS* KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*
PADA PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN PATI**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Nafisca Muvidah

NPM. 18810037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

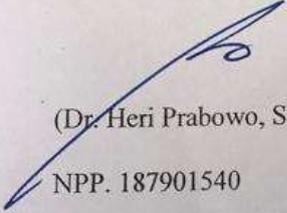
2022

LEMBAR PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing Skripsi I dan II dari Mahasiswa Universitas PGRI Semarang :

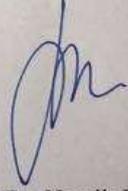
Nama : Nafisca Muvidah
NPM : 18810037
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Judul : PENGARUH KEBOSANAN KERJA, *STRESS* KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PATI

Pembimbing I


(Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M)

NPP. 187901540

Pembimbing II


(Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M)

NPP. 138301402

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "PENGARUH KEBOSANAN KERJA, *STRESS* KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PATI",

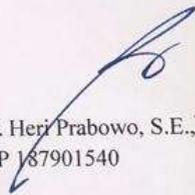
Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang:

Pada Hari : Senin

Tanggal : 14 November 2022

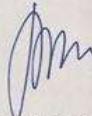
Dewan Penguji

Penguji I



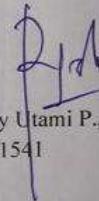
(Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M.)
NPP 187901540

Penguji II



(Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M.)
NPP 138301402

Penguji III



(Ratih Hesty Utami P., S.E., M.M.)
NPP 188301541

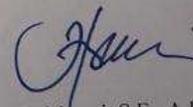
Mengetahui,

Dekan



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P
NPP. 146501457

Kaprodi



Ika Indriasari, S.E., A.Kt., M.Si
NIP. 197608232005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tetap semangat, berdoa, dan terus berusaha, semua akan indah pada waktunya”.
(Alm. ayah Supriyadi)

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan untuk menguji kekuatan akarnya” (Ali bin Abi Thalib), dan ”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”. (Q.S. Al-Baqarah : 286)

“Tujuan akhir setiap orang pasti berbeda dan yang terpenting bukan seberapa cepat atau lambat kamu sampai, melainkan tentang proses dan rintangan yang kamu lalui untuk mendapatkan tujuan akhirmu. Jadi tetap semangat dan percaya kepada Allah”. (Nafisca Muvidah)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Almamater Universitas PGRI Semarang
2. Kedua orang tua dan adik saya tercinta (Alm. Ayah Supriyadi, Ibu Suwarti, dan Adik Nabila)
3. Diri saya sendiri
4. Seluruh keluarga dan teman-teman saya

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nafisca Muvidah
NPM : 18810037
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kebosanan Kerja, *Stress* Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 4 November 2022

Yang membuat pernyataan



Nafisca Muvidah

NPM. 18810037

ABSTRAK

Penelitian ini dilandasi oleh adanya fasilitas *wifi* yang digunakan untuk mendukung kelancaran pekerjaan namun sering disalahgunakan oleh pegawai untuk kepentingan lain tanpa memperdulikan dampaknya yang disebabkan adanya kebosanan kerja, *stress* kerja, dan lingkungan kerja. Hal tersebut diperkirakan dapat menimbulkan perilaku menyimpang pada penggunaan internet menggunakan *wifi* kantor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebosanan kerja, *stress* kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer dan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan lembar kuesioner secara langsung di kantor. Pengolahan dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics.

Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan variabel kebosanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Variabel *stress* kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian secara simultan variabel kebosanan kerja, *stress* kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

Kata kunci : Kebosanan Kerja, *Stress* Kerja, Lingkungan Kerja, Perilaku *Cyberloafing*.

ABSTRACT

This research is based on the existence of wifi facilities that are used to support smooth work but are often misused by employees for other purposes regardless of the impact caused by work boredom, work stress, and the work environment. This is expected to cause deviant behavior in internet use using office wifi. This study aims to determine the effect of work boredom, work stress, and work environment on cyberloafing behavior in the employees of the Pati Regency Environmental Office. This study uses quantitative methods with primary data sources and the number of samples is 55 respondents. The data collection technique in this study used the saturated sample technique. Data was collected by distributing questionnaire sheets directly at the office. Processing and testing of data is carried out using IBM SPSS Statistics.

The results of the study partially show that the work boredom variable has a positive and significant influence on cyberloafing behavior. The work stress variable has a negative and significant effect on cyberloafing behavior, while the work environment variable has a positive and significant influence on cyberloafing behavior. The results of the study simultaneously that the variables of work boredom, work stress, and the work environment together affect cyberloafing behavior.

Keywords: *Work Boredom, Work Stress, Work Environment, Cyberloafing Behavior.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah saya ucapkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan kuasa-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kebosanan Kerja, *Stress* Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati” yang termasuk syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 dan memperoleh gelar sarjana manajemen dari Universitas PGRI Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak luput dari hambatan dan rintangan serta kesulitan. Namun, dengan iringan doa, usaha, bimbingan, dukungan, nasihat, dan saran dari berbagai pihak rintangan dan kesulitan dapat diatasi dan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, saya ucapkan terima kasih yang tulus dari saya kepada :

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum, selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
3. Ika Indriasari, S.E., A.Kt., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M., selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan dengan profesional, penuh kesabaran, bijaksana, serta arahan guna kesempurnaan skripsi ini sehingga skripsi dapat selesai.
5. Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M., selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dengan profesional, penuh kesabaran, bijaksana, serta arahan guna kesempurnaan skripsi ini sehingga skripsi dapat selesai.
6. Bapak/Ibu Dewan Penguji yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggungjawabkan hasil penulisan skripsi ini.

7. Bapak Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu, motivasi, dan pengetahuan baru selama belajar di Universitas PGRI Semarang.
8. Kepala dan seluruh pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati yang telah memfasilitasi dan mengizinkan saya dengan baik untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua yang saya sayangi, Almarhum Ayah Supriyadi yang selalu memberikan doa, nasihat, saran, semangat dan dukungan baik kasih sayang maupun secara materi kepada saya sampai saat ini. Semoga rahmat Allah selalu untuk Ayah, dan Ibu Suwarti yang selalu membantu, mendoakan saya, memberikan nasihat, semangat serta dukungan kasih sayang yang tulus dan materi. Adik saya tercinta, adik Nabila Intan yang selalu memberikan semangat kepada saya.
10. Seluruh keluarga saya khususnya mbah yang selalu memberikan doa dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan pendidikan.
11. Saudara saya Arnondo R.E, mbak Isma, dan sahabat Dwi Rahayu yang selalu membantu, memberikan dukungan, semangat, dan menjadi tempat berkeluh kesah selama saya kuliah dan menyelesaikan skripsi.
12. Teman-teman seperjuangan saya yaitu Shinta, Kiki, Desi, dan Vani serta teman-teman satu bimbingan yang telah berjuang dan saling memberikan dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi.

Akhirnya penulis berharap dan berdoa semoga skripsi ini dapat bermanfaat, dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan bagi semua pihak yang membaca skripsi ini.

Semarang, 4 November 2022
Penulis

Nafisca Muvidah

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN | Error! Bookmark not defined. |
| LEMBAR PENGESAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN..... | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRAK | vi |
| <i>ABSTRACT</i> | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Pertanyaan Penelitian..... | 8 |
| D. Tujuan Penelitian | 9 |
| E. Manfaat Penelitian | 9 |
| F. Sistematika Penulisan | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 13 |
| A. Kajian Pustaka | 13 |
| B. Landasan Teori | 17 |
| C. Pengembangan Hipotesis..... | 36 |
| D. Kerangka Berpikir | 40 |
| E. Hipotesis penelitian | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 42 |
| A. Desain Penelitian | 42 |
| B. Populasi dan Sampel..... | 42 |

| | |
|--|----|
| C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 44 |
| D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data | 45 |
| E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... | 48 |
| F. Teknik Analisis Data | 49 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 56 |
| A. Sejarah dan Deskripsi Umum DLH Kab. Pati | 56 |
| B. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati | 57 |
| C. Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati | 58 |
| D. Hasil Penyebaran Data..... | 60 |
| E. Karakteristik Responden..... | 62 |
| F. Hasil Uji Instrumen | 66 |
| G. Hasil Uji Hipotesis..... | 72 |
| H. Pembahasan | 83 |
| BAB V PENUTUP..... | 88 |
| A. Kesimpulan | 88 |
| B. Saran | 89 |
| DAFTAR PUSTAKA | 91 |
| LAMPIRAN | 94 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 13 |
| Tabel 3.1 Definisi Opetasional Variabel | 44 |
| Tabel 3.2 Tabel Skor Skala Likert | 47 |
| Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Data | 61 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 62 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 63 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 64 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 64 |
| Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang | 65 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas..... | 67 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas..... | 70 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif..... | 71 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... | 74 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients ^a | 75 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 77 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji t..... | 79 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji F..... | 81 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 82 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Pemikiran Teoritis | 40 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi DLH Kabupaten Pati | 60 |
| Gambar 4.2 Grafik P-Plot | 73 |
| Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot..... | 76 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian..... | 95 |
| Lampiran 2 : Karakteristik Responden | 101 |
| Lampiran 3 : Hasil Tabulasi Data | 103 |
| Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 113 |
| Lampiran 5 : Hasil Uji Statistik Deskripsi | 121 |
| Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik | 122 |
| Lampiran 7 : Hasil Uji Hipotesis | 124 |
| Lampiran 8 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian | 126 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya kehidupan zaman sekarang memberikan dampak yang besar terutama pada penggunaan teknologi dan informasi melalui jaringan internet. Internet menjadi kebutuhan utama yang tak lepas dari kehidupan manusia serta menempati semua ruang lingkup dari yang paling mudah hingga sulit. Penggunaan internet di Indonesia selalu mengalami peningkatan. Dibuktikan dengan hasil survei pengguna internet di Indonesia tahun 2019-2020, pengguna internet Indonesia naik dari tahun sebelumnya pada tahun 2018 (Kominfo, 2020). Berdasarkan hasil survei terbaru yang dilaksanakan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) periode 2019-kuartal II 2020 jumlah pengguna internet di Indonesia mengalami kenaikan menjadi 73,7 persen dari populasi atau setara 196,7 juta pengguna internet. Hampir mencapai 200 juta pengguna dari populasi rakyat Indonesia yaitu 266,9 juta menurut data badan pusat statistik (APJII, 2020).

Internet menjadi salah satu faktor pendukung bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mempermudah pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas di tempat kerja agar lebih efektif dan efisien. Kehadiran internet juga dapat membantu organisasi dalam meraih tujuan organisasi atau perusahaan, menyampaikan dan menerima informasi dari pihak lain dengan lebih cepat dan tepat. Pegawai bisa menggunakan internet dimanapun dan

kapanpun mereka berada meskipun di dalam organisasi tempat pegawai bekerja. Internet memiliki dampak positif di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati, yaitu sebagai sarana komunikasi antar dinas-dinas lain, untuk mengirim serta menerima surat undangan dan surat perintah tugas melalui email atau grup whatsapp, mencari dan memperoleh informasi, mengakses data pegawai melalui situs resmi, menginput daftar presensi pegawai melalui website e-kinerja, dan website Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan (SiRUP).

Di sisi lain, akses internet bagi pegawai seperti menjadi keuntungan pribadi. Selain menjadi bisnis yang berdaya guna internet juga menyajikan akses pada pegawai untuk menjelajah dunia yang luas (Ardilasari & Firmanto, 2017). Adanya fasilitas komputer kantor dan akses internet bagi pegawai, tidak hanya memberikan dampak positif saja namun juga memiliki dampak negatif. Dampak negatif dari perilaku *cyberloafing* yaitu kurangnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Bahkan pegawai yang sering mengakses internet bisa melalaikan tugasnya dalam bekerja (Benedita, 2018). Kelalaian dalam melakukan suatu pekerjaan bisa merugikan instansi jika persoalannya tidak segera diselesaikan.

Pegawai sering menggunakan waktu sekitar 2 jam setiap hari untuk melakukan *cyberloafing*. Hal tersebut dapat merugikan organisasi hingga mencapai 85 milyar dolar dalam setiap tahun (Andel. et al., 2019). Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, perilaku penyalahgunaan internet yang sering dilakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Pati sehingga membuat pegawai lalai dalam bekerja bahkan menurunnya kinerja yaitu memanfaatkan *wifi* kantor yang seharusnya digunakan untuk kepentingan pekerjaan, namun digunakan untuk mengakses media sosial, *game online*, membuka aplikasi *marketplace*, melakukan pembelian online dan melakukan hal lain yang tidak ada kaitannya dengan tugas maupun pekerjaan di kantor.

Penggunaan fasilitas internet di tempat kerja selama jam kerja dengan tujuan untuk kepentingan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan disebut perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah perbuatan atau perilaku yang tidak bermanfaat dari penggunaan internet karena internet menyediakan berbagai macam kegiatan seperti mengakses media sosial, belanja online, dan *game online* yang lebih menarik daripada menyelesaikan pekerjaan Nurhasanah, dkk (2021). Internet menjadi hal yang menguntungkan apabila digunakan dan disesuaikan dengan porsi tertentu, bahkan bisa juga jadi merugikan apabila pengguna internet tidak bisa membatasi penggunaan sesuai kebutuhan dan kepentingan. Menurut Hartanti, Herdiati, dan Sujoso (2015) *cyberloafing* juga didefinisikan sebagai kegiatan penggunaan internet selama jam kerja namun tidak digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Harsono (2014) menyatakan bahwa *cyberloafing* sebagai masalah yang menghalangi organisasi sebab bisa menyebabkan menurunnya gangguan konsentrasi, komunikasi, tidak disiplin, terjadinya pemberhentian hubungan kerja, penurunan kualitas, keamanan sistem informasi, pencurian data serta dokumen penting dan penyebaran virus komputer.

Perilaku *cyberloafing* disebabkan oleh faktor individu karena kurangnya kendali diri pada pegawai. Pengendalian diri dan karakter harus dimiliki oleh masing-masing pegawai agar tidak terjerumus dalam perilaku *cyberloafing* (Ramadhan dan Sari, 2018). Selain kendali diri, faktor lain juga dikemukakan oleh Sofyanty (2019) faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perilaku *cyberloafing* seperti pekerjaan kurang bervariasi, peran kepemimpinan yang kurang dalam pengawasan karyawan, lemahnya sanksi, konflik dengan pimpinan atau rekan kerja, serta masalah pribadi menyebabkan karyawan mengalami *stress* kerja. Pegawai yang bekerja di instansi milik pemerintah lebih mudah mengalami *stress* kerja karena beban kerja yang banyak secara terus menerus seperti memasukkan data dengan akurat, memproses perizinan, dan membuat izin dengan waktu yang terbatas.

Beberapa penelitian menyebutkan perilaku *cyberloafing* dimanfaatkan sebagai penghilang rasa *stress*, mengurangi kelelahan emosional, menghidupkan kreativitas, serta meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan (Chew, Koay, Soh 2017). Permasalahan yang penulis temui melalui observasi pada saat penulis melaksanakan magang kerja di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Pati, pegawai banyak yang melakukan perilaku *cyberloafing* pada saat bekerja. Perilaku tersebut disebabkan oleh rasa bosan, *stress*, dan pengaruh lingkungan kantor. Hal tersebut didukung dengan jam istirahat kerja yang tidak terjadwal, sehingga memudahkan pegawai untuk lebih luas mengakses internet.

Berdasarkan pengamatan tersebut ada faktor-faktor seperti kebosanan dalam bekerja, *stress*, dan keadaan lingkungan kantor yang kurang baik menjadi penyebab munculnya masalah perilaku *cyberloafing*. Akibatnya pengeluaran kantor menjadi semakin banyak, rendahnya tingkat kedisiplinan, kinerja pegawai kurang maksimal, dan terjadi kesalahan komunikasi antar pegawai dalam memberikan instruksi pekerjaan sehingga pekerjaan tidak cepat selesai.

Menurut Fahlman, dkk dalam Pratama (2019) Kebosanan kerja adalah peristiwa buruk yang terjadi pada pegawai dalam memenuhi keinginan karena tidak dapat menuruti aktivitas kerja. Kebosanan merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kondisi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Menghadapi pekerjaan yang sama dalam waktu hampir setiap hari membuat seseorang merasa bosan. Bahkan seringnya jam kerja yang kosong karena tidak ada tugas yang dikerjakan membuat pegawai mencari celah untuk menghilangkan rasa bosan. Bahkan kebosanan di tempat kerja merupakan bagian penting dari pengalaman kerja yang sampai saat ini belum dipedulikan (Mael dan Jex, 2015).

Menurut Askew dalam Azizah (2019) *cyberloafing* secara umum dikaji bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku negatif atau merugikan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2019) mengambil pendekatan yang berbeda karena *cyberloafing* dijadikan sebagai mekanisme pengendalian bagi karyawan yang mengalami kebosanan di tempat kerja. Hasil uji dari penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2019) membuktikan bahwa hubungan

kebosanan kerja dengan *cyberloafing* lebih kuat daripada hubungan kebosanan kerja dengan *counter work behavior*. Sehingga pada penelitian tersebut menyatakan bahwa, karena adanya rasa bosan maka *cyberloafing* digunakan sebagai solusi untuk mengatasi kebosanan kerja pada salah satu bidang pekerjaan saja.

Stress kerja pada pegawai bisa mengakibatkan kurangnya semangat kerja, pekerjaan menjadi tertunda, adanya miskomunikasi antar pegawai dalam hal menyampaikan tugas, dan sering terjadi kesalahan dalam mengerjakan tugas. *Stress* di tempat kerja yang dialami oleh seorang pegawai pada awalnya ditimbulkan oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerjaan. Ada banyak cara yang digunakan pegawai untuk mengendalikan *stress* di tempat kerja. Perilaku *cyberloafing* mampu membawa pegawai untuk beralih sejenak dari *stress* kerja, sehingga bisa meminimalisasi emosi negatif dari pegawai. (Nisaurrahmadani, 2012). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brata Moffan & Handoyo (2020) ada pengaruh signifikan antara *stress* kerja terhadap *cyberloafing* pada pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2018) menyatakan bahwa tidak ditemukan hubungan antara *stress* kerja dengan *cyberloafing*. Bisa jadi, ada coping *stress* lain pada *stress* kerja selain perilaku *Cyberloafing*.

Selain kebosanan kerja dan *stress* kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh dalam perilaku *cyberloafing*. Astri (2017) menjelaskan perbedaan antara instansi pemerintah satu dengan yang lainnya ditandai

dengan adanya identitas yang berbeda-beda dari setiap instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi suasana kerja dan tingkah laku pegawai di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah semua yang mencakup sarana dan prasarana serta koneksi antara orang-orang yang berada di sekitar tempat kerja sehingga dapat berpengaruh pada aktivitas pekerjaan (Emi Yusnia, Tri Wahjoedi, dan Emmywati, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Widarta (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap perilaku *cyberloafing* (Amanah, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut serta adanya celah atau kesenjangan antara hasil penelitian terdahulu dan untuk membuktikan hubungan antar variabel yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik dan berminat melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEBOSANAN KERJA, STRESS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PATI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, Guna mendukung kelancaran pekerjaan, kantor DLH Kabupaten Pati sudah terkoneksi dengan internet melalui jaringan *wifi*. Namun adanya fasilitas tersebut disalahgunakan oleh pegawai untuk melakukan perilaku

cyberloafing. Berdasarkan observasi penulis pada saat melaksanakan magang kerja di kantor Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Pati, ditemukan permasalahan yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada pegawai yaitu mencakup kebosanan kerja karena pegawai memiliki waktu luang karena kurangnya pekerjaan dan merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan sellau sama setiap hari, *stress* kerja yang timbul karena terjadinya miskomunikasi antar pegawai ketika memberikan instruksi untuk menyampaikan tugas, dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang dirasa kurang nyaman diduga dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Selain itu, ditemukan adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu sehingga penulis ingin meneliti apakah variabel kebosanan kerja, *stress* kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*

C. Pertanyaan Penelitian

Berlandaskan uraian yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kebosanan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati?
2. Bagaimana *stress* kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati?

3. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan permasalahan, dan pertanyaan penelitian maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Kebosanan Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* pada pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Stress* Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* pada pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* pada pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat yang dibagi menjadi 2 kategori berikut ini :

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Instansi

Adanya penelitian ini bisa dijadikan informasi dan evaluasi dalam mengatasi permasalahan pekerjaan. Khususnya yang berkaitan dengan faktor kebosanan kerja, *stress* kerja dan lingkungan kerja yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*. Instansi menjadi lebih tahu seberapa besar pengaruh antara beberapa faktor tersebut sehingga mampu di lakukan penindakan yang lebih tegas dan menemukan solusi dari permasalahan yang ada. Selain itu, dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

b. Bagi Pegawai

Memberikan kesadaran kepada pegawai untuk lebih bijak dalam menggunakan dan memanfaatkan internet terutama di tempat kerja. Memilih alternatif lain (selain menggunakan internet) yang lebih bermanfaat untuk mengatasi permasalahan yang dialami agar lebih fokus dalam bekerja sehingga tercapainya hasil kerja yang maksimal.

c. Bagi Penulis

Dapat memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman serta pelajaran baru khususnya pada konsentrasi MSDM dalam menganalisis permasalahan yang nyata. Selain itu juga dapat mengetahui lebih dalam mengenai perilaku *cyberloafing*.

d. Bagi Pembaca

Digunakan sebagai referensi bacaan untuk dikembangkan pada penelitian selanjutnya atau digunakan sebagai bahan pertimbangan dengan menggunakan variabel yang sama, tema yang sama, atau

menemui persoalan yang sama khususnya pada konsentrasi MSDM.

Sehingga bisa dilakukan penelitian dengan lebih baik lagi.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat bagi Universitas

Hasil penelitian bisa dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya pada penelitian MSDM, atau bisa dikembangkan lagi khususnya yang berhubungan dengan faktor kebosanan, *stress* dan lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dimaksudkan agar pembaca lebih mudah memahami isi penelitian. Pada penelitian ini terdiri dari lima bab, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini terdiri dari latar belakang permasalahan, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan dalam penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini berisi tentang kajian pustaka terdahulu, landasan teori pada penelitian, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, definisi operasional dari variabel, teknik dan instrument pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

Berisi penjelasan umum di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati. Menerangkan hasil penelitian, analisa data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian. Sehingga dapat diketahui hasil dari pengaruh antara kebosanan kerja, *stress* kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati.

BAB V : Penutup

Berisi kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi semua pihak yang bersangkutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

Beberapa penelitian terdahulu menjadi acuan bagi peneliti, guna memberikan pengetahuan dan informasi serta sebagai perbandingan dari beberapa variabel. Selain itu juga digunakan untuk mengetahui kekurangan atau kelebihan yang sudah ada sehingga dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Peneliti juga mencari informasi dari jurnal, buku, maupun skripsi dengan variabel yang berkaitan dengan judul penelitian untuk mendapatkan landasan teori. Beberapa variabel yang terkait dengan penelitian sebelumnya yaitu kebosanan kerja, *stress* kerja, lingkungan kerja, dan perilaku *cyberloafing* adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti dan (Tahun) | Judul | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|--|
| 1. | Fatiya Halum Husna, Ika Adita Silviandari, Ika Rahma Susilawati (2020) | Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Karyawan | <ul style="list-style-type: none">• Variabel Independen: Kebosanan Kerja• Variabel Dependen: <i>Cyberloafing</i> | <ul style="list-style-type: none">• Kebosanan kerja secara signifikan berperan sebagai perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan di Universitas |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| | | | | X. |
| 2. | Siti Nur Azizah (2019) | <i>Cyberloafing</i> Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen: <i>Work underload</i>, Kebosanan • Variabel Dependen: <i>Cyberloafing</i>, <i>Counter work behavior (CWB)</i> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Work underload</i> dan kebosanan berpengaruh terhadap <i>cyberloafing</i>. • Kebosanan memediasi secara penuh (full mediasi) hubungan work underload dan <i>cyberloafing</i>. • Hubungan kemalasam-kebosanan lebih kuat dari hubungan CWB-kebosanan. |
| 3. | Mazzanov Dhira Brata Moffan & Seger Handoyo (2020) | Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Cyberloafing</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen: Stress Kerja • Variabel Moderator: Kepuasan Kerja • Variabel Dependen: <i>Cyberloafing</i>, <i>Counter work behavior (CWB)</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap <i>cyberloafing</i> pada karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja akan semakin tinggi juga <i>cyberloafing</i> pada karyawan dan begitupun sebaliknya semakin rendah stres kerja akan semakin rendah juga <i>cyberloafing</i>. Pada karyawan. • Variabel kepuasan kerja tidak dapat |

| | | | | |
|----|---|---|--|--|
| | | | | memoderasi pengaruh kerja terhadap <i>cyberloafing</i> pada karyawan. |
| 4. | Meilisa Fani Herdiati, Anita Dewi Prahastuti Sujoso, Ragil Ismi Hartanti (2015) | Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> di Universitas Jember | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen: Stresor kerja (<i>role ambiguity, role conflict, role overload</i>) dan Persepsi sanksi organisasi • Variabel Dependen: Perilaku <i>Cyberloafing</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Stresor kerja berupa <i>role ambiguity</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> karyawan Universitas Jember. • <i>Role conflict</i> berpengaruh positif dan <i>role overload</i> berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> karyawan Universitas Jember |
| 5. | Yulian Siti Zahreni (2017) | Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Karyawan Pt X | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen : Iklim Organisasi • Variabel Dependen: <i>Cyberloafing</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh iklim organisasi terhadap frekuensi perilaku <i>cyberloafing</i> dengan nilai $p = 0.019$ ($p < 0.05$) dan koefisien determinan (R-square/ R^2) sebesar 0.147 (14.7%). |
| 6. | Nurhasanah, Kiki Wulandari, Asmaul Husna | <i>Impact of Workload and Work Environment on Cyberloafing</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen: Beban Kerja, Lingkungan Kerja | <ul style="list-style-type: none"> • Pengujian simultan membuktikan bahwa beban kerja, konflik peran dan |

| | | | | |
|----|--|--|---|---|
| | (2021) | <i>Behavior</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel Dependen: Cyberloafing | lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau dengan nilai perbandingan F-hitung dengan Ftabel ($12.455 > 2.95$). |
| 7. | Kian Yeik Koay, Patrick Chin-Hooi Soh and Kok Wai Chew (2017) | <i>Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen: Tuntutan pribadi • Variabel Mediasi: Stress kerja • Variabel dependen: <i>Cyberloafing</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hubungan tuntutan pribadi dan stres kerja berpengaruh positif dengan <i>cyberloafing</i>. • Selain itu, stress kerja berpengaruh positif dengan tuntutan pribadi, stres kerja juga sebagai pemediasi antara hubungan tuntutan pribadi dan <i>cyberloafing</i>. |
| 8. | Emi Yusnia, Tri Wahjoedi, Emmywati (2021) | Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Karyawan Di Pt Abason Baby Product | <ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja • Variabel Dependen: Perilaku <i>Cyberloafing</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i>, Beban Kerja dan Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku |

| | | | | |
|--|--|----------|--|--|
| | | Surabaya | | <p><i>cyberloafing</i> karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secara simultan disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi Perilaku <i>Cyberloafing</i> karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya. |
|--|--|----------|--|--|

B. Landasan Teori

1. Perilaku *Cyberloafing*

a. Pengertian *Cyberloafing*

Cyberloafing merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang dilakukan pegawai dengan menggunakan jaringan internet dari instansi atau perusahaan, namun digunakan untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Sulistyan & Ermawati (2020), *cyberloafing* adalah penggunaan perangkat elektronik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja. Perilaku *cyberloafing* bukan termasuk tindakan kejahatan, namun termasuk perilaku kerja yang dianggap tidak produktif karena melanggar pertauran organisasi hingga menimbulkan kerugian. *Cyberloafing* juga didefinisikan sebagai kegiatan menggunakan

internet secara merata di lingkungan kerja, namun tidak bertujuan untuk pekerjaan. Berdasarkan laporan di salah satu perusahaan, menjelaskan bahwa sekitar satu hingga tiga jam setiap harinya hampir semua karyawan memanfaatkan waktu kerja untuk menggunakan internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. (Brata Moffan & Handoyo, 2020).

Perilaku *Cyberloafing* menurut beberapa penelitian memiliki pengaruh negatif bagi pegawai dan organisasi. (Liu, Mei, Ugrin, Wang, & Wu, 2021). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Vitak, dkk. Dalam Brata Moffan & Handoyo (2020). *Cyberloafing* memiliki efek baik yang bisa membuat pegawai merasa senang seperti sebagai penghilang rasa bosan, lelah, stres, meningkatkan kreativitas, kesejahteraan, pemulihan dan rekreasi. *Cyberloafing* termasuk sebagai salah satu peristiwa yang berdampak negatif terhadap efisiensi dan produktivitas (Saritepeci, 2019). Pendapat yang sama menyatakan bahwa perilaku tersebut menyebabkan lebih banyak kerugian daripada keuntungan sehingga dapat mengancam suatu organisasi (Sulistyan & Ermawati, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku cyberloafing adalah aktivitas penyalahgunaan internet di tempat kerja dengan tujuan tertentu yang dapat memberikan dampak positif bagi individu dan organisasi, namun dapat memberikan dampak yang lebih negatif. Fokus penelitian ini yaitu perilaku pegawai kantor Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Pati yang memanfaatkan jaringan internet kantor untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja, karena adanya faktor tertentu, namun tidak disadari dampaknya dimana kegiatan tersebut termasuk perilaku *cyberloafing*.

b. Bentuk-bentuk Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Askew (2012), ada beberapa bentuk perilaku *cyberloafing* yang dipandang tidak berhubungan dengan pekerjaan, yaitu :

- 1) Pengiriman surat elektronik dengan tujuan untuk kepentingan pribadi.
- 2) *Chatting*, mengirim pesan melalui media sosial seperti whatsapp, instagram, dan facebook.
- 3) Mengunduh lagu atau film.
- 4) Melakukan belanja secara *online* melalui *marketplace* seperti shopee, tokopedia, dan lazada.
- 5) Mengakses situs berita.
- 6) Mengakses situs lain yang berkaitan dengan kebutuhan pribadi dan rekreasi.

c. Jenis-jenis Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Blanchard dan Henle dalam Santoso & Thaybatan (2019) *Cyberloafing* berdasarkan ketajaman dari perilakunya dibagi menjadi 2 (dua) jenis secara bertahap, yaitu :

1) *Minor Cyberloafing*

Tipe pegawai yang berperan pada berbagai macam perilaku penggunaan internet umum yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Seperti menerima dan mengirim *email* guna kepentingan pribadi, mengunggah cerita atau postingan di media sosial (seperti *whatsapp*, *instagram*, dan *tiktok*), hingga melakukan belanja online.

2) *Serious Cyberloafing*

Jenis pegawai yang lebih berbahaya yang berperan dalam banyak jenis perilaku penggunaan Internet secara umum, tetapi melanggar norma yang berlaku di lembaga pemerintah dan mungkin ilegal, termasuk administrasi situs web, mengunjungi situs porno, dan perjudian online.

d. Faktor-faktor Pendorong Perilaku *Cyberloafing*

Liu, Mei, Ugrin, Wang, & Wu (2021) menjelaskan bahwa *cyberloafing* dapat mengakibatkan pegawai mengalami kelelahan bahkan bisa mengganggu kesehatan mental. Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* (Ozler & Polat, 2012). Faktor-faktor tersebut adalah :

1) Faktor Individual

Faktor individual ini berpengaruh mengenai ada atau tidaknya perilaku *cyberloafing*. Faktor-faktor tersebut adalah :

a. Persepsi dan Sikap

Individu yang nyaman dengan komputer, mereka akan menggunakannya untuk alasan pribadi. Individu yang sangat terlibat dalam perilaku *cyberloafing* adalah mereka yang percaya bahwa penggunaan internet bermanfaat bagi kinerjanya (Vitak, et al., 2011).

b. Sifat Pribadi

Individu memiliki motivasi psikologis yang tercermin dalam perilaku penggunaan internet mereka. Individu menunjukkan ciri-ciri seperti rasa malu, kesepian, kontrol diri, harga diri, dan kontrol diri yang dapat mempengaruhi penggunaan internet. Dalam hal ini, penyalahgunaan internet tergantung pada penggunaan internet.

c. Kebiasaan & Kecanduan Internet

Keadaan perilaku spontan yang terjadi tanpa disengaja sebagai respons terhadap tanda-tanda khusus di lingkungan (Woon & Pee, 2004).

d. Faktor Demografis

Garret & Danziger (2008) menyebutkan faktor demografis meliputi jenis kelamin, status pekerjaan, pengenalan otonomi di tempat kerja, pendidikan, tingkat gaji termasuk penyebab penting dari *cyberloafing*.

e. Kemauan untuk Berperan, Norma Sosial, dan Kode Etik Individual

Pemahaman individu tentang larangan etis *cyberloafing* berdampak negatif pada penerimaan mereka terhadap *cyberloafing*. Sebaliknya berpengaruh positif seiring dengan kemauan seseorang untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Namun, keyakinan individu bahwa *cyberloafing* secara moral salah mengurangi keinginan untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* (Vitak, Crouse, & Larouse, 2011).

2) Faktor Organisasi

Organisasi juga turut menyebabkan karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Faktor organisasi menurut Garrett & Danziger (2008) meliputi :

a) Pembatasan Penggunaan Internet

Instansi harus menetapkan kebijakan atau peraturan mengenai penggunaan teknologi Internet di kantor untuk membatasi penggunaan komputer di tempat kerja. Kebijakan ini mengurangi peluang bagi pegawai untuk menyalahgunakan Internet demi keuntungan pribadi dan memungkinkan organisasi untuk mengelola pegawai mereka dengan lebih baik.

b) Hasil yang Diharapkan

Pegawai percaya bahwa menggunakan Internet untuk keuntungan pribadi selama jam kerja akan memuaskan kebutuhan mereka dan menghindarkan mereka dari pengaruh negatif.

c) Dukungan Manajerial

Memiliki fasilitas internet di kantor dan menerima dukungan dari manajemen tanpa menjelaskan cara kerja fasilitas tersebut dapat menyebabkan tingkat perilaku *cyberloafing* yang lebih tinggi. Dengan demikian, dapat disalahartikan bahwa mendukung semua jenis penggunaan internet.

e. **Dampak Perilaku *Cyberloafing***

Sulistyan & Ermawati (2020) menjelaskan konsekuensi negatif yang sering dialami dari perilaku *cyberloafing* meliputi kinerja organisasi menjadi berkurang, kurangnya kontribusi kerja, serta banyaknya pegawai yang lalai dengan pekerjaannya. Menurut Nisaurrehmadani (2012). Terdapat beberapa dampak dari perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, yaitu :

- 1) Pembatasan Penggunaan Internet.
- 2) Produktivitas pegawai berkurang karena dapat dimanfaatkan pegawai dalam melalaikan tugas, pegawai bisa terlihat aktif di depan komputer selama jam kerja tanpa harus terlihat keluar masuk dari ruangan.
- 3) Penurunan kinerja jaringan internet dan sistem komputer instansi yang tinggi bisa mengakibatkan kelebihan sumber daya komputasi sehingga menyebabkan turunnya kecepatan akses internet.

4) *Cyberloafing* berpotensi untuk menampilkan masalah kriminal hukum seperti pelecehan (contohnya, *email* lelucon seorang pegawai yang bermuatan rasis atau seks), (contoh lain pegawai meminta seorang pegawai lain untuk menyebarkan berita bohong mengenai pimpinannya melalui *chat room* yang termasuk pelanggaran hak cipta, serta melalaikan pekerjaan).

f. Indikator *Cyberloafing*

Menurut Blanchard & Henle dalam Benedita (2018). Perilaku *cyberloafing* diakibatkan karena stres terhadap pekerjaan, perilaku *cyberloafing* diukur melalui beberapa indikator, yakni :

- 1) Sering menggunakan *wifi* kantor di luar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja.
- 2) Menggunakan handphone diluar kepentingan pada jam kerja.
- 3) Mengirim dan menerima surat elektronik (*email*).
- 4) Mengakses media sosial (facebook, instagram, tiktok, dan twitter)
- 5) Bermain game online di waktu luang pada saat jam kerja.
- 6) Berbelanja secara online melalui marketplace (Shopee, tokopedia, dan lazada).

2. Kebosanan kerja

a. Pengertian Kebosanan Kerja

Kebosanan di tempat kerja merupakan kebutuhan bagi setiap pegawai, setiap pegawai pasti pernah mengalami kebosanan yang ada

di semua tingkatan pekerjaan. Kebosanan hampir sama dengan ketidakmampuan untuk berfokus pada tugas, tidak mampu membuat perhatian, sehingga memerlukan waktu yang lama untuk memperbaiki kesalahan (Budiharto, Maulina, & Umay, 2020). Kebosanan dapat dialami oleh setiap individu bahkan di berbagai tingkat pekerjaan yang dijalani.

Keadaan tidak menyenangkan dan ketidakpuasan yang cukup rendah yang berhubungan dengan situasi kerja merupakan suatu kebosanan kerja (Scaufeli & Salanova, 2014). Kebosanan di tempat kerja cenderung membuat pegawai merasa kehilangan tujuan di tempat kerja. Budiharto, Maulina, & Umay, (2020) mengemukakan bahwa kebosanan kerja memberikan sugesti pada kinerja yang rendah, kepuasan kerja yang rendah, kebiasaan tidak masuk kantor tanpa izin, intensitas *turnover*, kesehatan yang kurang baik, melakukan cuti dini, dan mengalami kerugian.

b. Aspek-aspek Kebosanan Kerja

Menurut Grey (2001) menyatakan bahwa ada beberapa aspek dalam kebosanan kerja, yaitu :

1) Hilangnya minat dan semangat kerja

Semangat kerja menurun sehingga pegawai menjadi tidak ada antusias dalam bekerja.

2) Lamban dalam bekerja

Pegawai menjadi lambat dalam bekerja serta kurang memanfaatkan waktu secara maksimal sehingga dapat mempengaruhi tujuan pekerjaannya.

3) Terlalu banyak berbincang-bincang dengan sesama rekan kerja

Pegawai sering berbicara hal yang seharusnya tidak penting dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan guna mengurangi rasa bosan.

4) Kesalahan

Timbulnya kesalahan yang disebabkan oleh pegawai di tempat kerja. Kesalahan yang dilakukan pegawai bisa saja merusak fasilitas yang digunakan, sehingga bisa merugikan perusahaan maupun instansi.

c. Faktor Pendorong Kebosanan Kerja

Terdapat empat faktor yang mendorong kebosanan kerja (Fahlman, Lynn, Flora, & Eastwood, 2011) , adalah :

1) Emosi

Kurangnya memiliki kemampuan dalam mengenali dan menelaah emosi, situasi dimana seorang individu menginginkan sesuatu untuk di jalani namun tidak bisa menyampaikan apa yang diinginkan karena adanya stimulus yang mengancam.

2) Aspirasi

Secara teoritis kebosanan berkaitan dengan kecenderungan untuk mencari aspirasi. Menurut pendapat dari beberapa teori individu didesak untuk mempertahankan aspirasinya. Kebosanan

kerja terjadi apabila terjadi ketidaksesuaian antara kebutuhan dan aspirasi serta impuls dari lingkungan.

3) Kognitif

Kebosanan kerja merupakan pengaruh psikologis suatu pengalaman ketika individu tidak fokus pada pekerjaannya. Kebosanan kerja timbul karena kurangnya perhatian dan kesalahan psikologis.

4) Kehadiran

Kebosanan kerja dilihat sebagai petunjuk dari kondisi, berarti atau tidaknya sesuatu, kemungkinan menunjukkan hubungan antara kebosanan kerja dengan kepuasan kerja.

d. Dampak Kebosanan Kerja

Dampak yang dihasilkan dari kebosanan kerja berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu:

- 1) Menurut Eastin, Glynn, dan Griffiths (2007) kebosanan kerja tingkat tinggi yang dialami pegawai bisa menyebabkan pegawai melakukan perilaku *Personal Web Usage* (PWU) daripada pegawai yang merasa tertantang dengan pekerjaan yang dijalani.
- 2) Kebosanan kerja dapat menyebabkan intensi turnover dan perilaku tidak produktif serta bisa mengakibatkan turunnya kepuasan dan komitmen pada pegawai (Mael & Jex, 2015).
- 3) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harju, Hakanen, dan Schaufeli (2014) mengungkapkan bahwa pegawai yang mengalami

kebosanan kerja memiliki kemauan dua kali lipat untuk melakukan perputaran pegawai daripada pegawai yang tidak mengalami kebosanan kerja.

e. Indikator Kebosanan Kerja

Menurut Hadi & Rea, (2012) Kebosanan kerja dapat ditinjau dari 3 indikator yang dikemukakan oleh O'Hanlon, yaitu :

1) Mudah Merasa Cemas

Perasaan cemas ada ketika seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan. subjek merasa cemas jika ada komplain mengenai hasil pekerjaannya. Selain itu Perasaan cemas yang dialami seseorang berkaitan dengan adanya penilaian terhadap kinerjanya.

2) Mudah Marah

Seseorang akan lebih mudah emosi ketika mendapatkan banyak tuntutan pekerjaan. Mood akan berubah menjadi jelek ketika pekerjaan yang harus diselesaikan masih banyak.

3) Mudah Kehilangan Konsentrasi

Turunnya konsentrasi terhadap pekerjaan bergantung dari kekuatan fisik seseorang. Jika kekuatan fisik menurun, maka konsentrasi juga ikut turun sehingga menjadi tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. *Stress Kerja*

a. *Pengertian Stress Kerja*

Stress adalah reaksi pada diri karena adanya ketegangan emosi dan menimbulkan tekanan (Surbakti, 2009). *Stress* kerja terjadi pada pegawai yang mendapatkan tekanan dalam memenuhi tugas pekerjaan namun tidak mempunyai kendali yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan. *Stress* kerja yaitu adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek- aspek pekerjaannya dan bisa terjadi dalam semua kondisi pada pekerja (Agus, 2006). Agne (1992) menyatakan menurut teori seseorang yang mengalami *stress* memiliki kecenderungan bertindak kriminal.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa untuk mengurangi stres kerja pegawai melakukan cyberloafing. Karena terbukti bahwa perilaku cyberloafing dapat mengurangi tingkat stres yang disebabkan banyaknya tugas. Kehidupan pegawai yang padat dengan kondisi stres akan berpotensi untuk menggunakan internet guna menyesuaikan suasana hati (seperti ingin mencari hiburan dan informasi). Dukungan positif dari organisasi dapat dijadikan solusi dari dampak langsung yang menunjukkan kehidupan penuh dengan tekanan sehingga menyebabkan stress (Sulistyan & Ermawati, 2020).

b. *Aspek-aspek Stress Kerja*

Menurut Karasek & Theorel dalam Alves dkk., (2004) ada tiga aspek dalam *stress* kerja :

1) Tuntutan (*Demand*)

Tuntutan merupakan tekanan yang termasuk ke dalam sifat psikologis, seperti beban kerja yang terlalu tinggi, serta menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

2) Kontrol (*Control*)

Kontrol termasuk pengendalian pada keputusan kerja. Pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kemampuan dalam melakukan tugas kerja bisa menggunakan ide-ide yang dimiliki agar bisa dikembangkan.

3) Dukungan (*Support*)

Dukungan adalah hubungan antara atasan, pekerja, maupun sesama rekan kerja. Dukungan bisa berupa hubungan kerja sama yang baik antar pelaku kerja, misalnya dalam hal tolong menolong.

c. Faktor-faktor *Stress* Kerja

Ada empat faktor yang menjadi penyebab *stress* kerja (Moorhead dan Griffin, 2013). Faktor-faktor tersebut antara lain :

1) Faktor Tuntutan Tugas

Tugas spesifik yang perlu dilakukan seseorang, seperti jenis pekerjaan bisa berpengaruh pada *stress* yang dialami pegawai. Tuntutan tugas yang rendah bisa memunculkan rasa bosan, namun kelebihan tugas yang berat juga dapat menyebabkan *stress* kerja.

2) Faktor Tuntutan Fisik

Tuntutan ini adalah fungsi dari ciri khas pada situasi fisik dalam suatu pekerjaan. Contohnya suhu di dalam ruang kerja yang panas tentunya membuat pegawai merasa tidak nyaman.

3) Faktor Tuntutan Peran

Suatu organisasi mengharapkan tuntutan peran yang sesuai. Tuntutan peran merupakan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas harus sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan, sehingga pegawai tidak bingung dalam menjalankan tugasnya.

4) Faktor Tuntutan Antar Personal

Ada tiga macam tuntutan antar personal yang memengaruhi stress pada pegawai, seperti tuntutan dari kelompok, gaya kepemimpinan, dan konflik antar pribadi.

d. Dampak *Stress* Kerja

Stress kerja memiliki pengaruh yang besar bagi kehidupan seseorang, *stress* kerja bisa menimbulkan sifat maupun perilaku negatif namun ada juga yang menimbulkan dampak positif bagi pegawai yang mengalaminya. *Stress* berpotensi memiliki dampak positif seperti motivasi, dorongan untuk bekerja menjadi lebih keras, hingga produktivitas kerja yang meningkat. Selain itu, banyak ditemukan *stress* yang bersifat negatif sehingga bisa

mengganggu dan menimbulkan bahaya (Bimantoro & Noor, 2012).

Ada lima dampak yang ditimbulkan dari *stress* kerja (Fauji, H., 2013). Dampak tersebut yaitu :

- 1) Dampak Subyektif, merupakan rasa khawatir atau takut, kasar, acuh tak acuh, bosan, kehilangan minat, hilang kendali, emosi, rendahnya apresiasi terhadap diri, bimbang, serta merasa kesepian.
- 2) Dampak Perilaku, seperti mudah mengalami emosi, mudah melakukan perilaku yang tidak direncanakan, mudah tertawa namun merasa bimbang, sering melakukan tindakan kriminal seperti mengkonsumsi narkoba dan alkohol.
- 3) Dampak Kognitif, yaitu tidak dapat membuat keputusan yang logis, memiliki tingkat pemfokusan yang rendah, kurang perhatian, sensitif dengan segala bentuk kritikan, serta mengalami hambatan mental.
- 4) Dampak Psikologis, seperti terjadi peningkatan gula darah, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, keringat berlebihan, bola mata melebar dan mengalami demam.
- 5) Dampak Organisasi, yaitu nilai absensi, pendapatan, dan produktifitas yang rendah, jauh dari mitra kerja, serta berkurangnya komitmen organisasi dan loyalitas.

e. Indikator *Stress Kerja*

Menurut Aamodt dalam Margiati (2011) terdapat empat sumber utama yang dapat mengakibatkan timbulnya *stress* kerja yaitu :

- 1) Tuntutan atau tekanan dari atasan, merupakan seluruh faktor fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang memerlukan usaha dan keahlian fisik serta psikis secara berkelanjutan.
- 2) Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan, adanya perbedaan aturan atau rancangan yang telah ditetapkan antara pekerja dengan atasan mengenai pentingnya tugas dalam pekerjaan yang dibutuhkan.
- 3) Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan, merupakan ketidakseimbangan antara penetapan waktu penyelesaian batas kerja dengan kapasitas beban kerja yang diberikan.
- 4) Tingkat kesulitan pekerjaan, yaitu sulit tidaknya tugas kerja yang diberikan berdasarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, peralatan dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, hubungan kerja orang-orang di tempat kerja, dan segala aktivitas di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Termasuk sarana dan prasarana. Sutrisno (2010:118). Lingkungan kerja adalah seluruh hal yang berada disekitar tempat pekerja meliputi sarana prasarana serta hubungan orang-orang disekitar yang mempengaruhi kegiatan serta aktifitas pekerja (Yusnia, 2021). Mardiana (2005) menjelaskan lingkungan kerja yaitu tempat sekitar dimana pegawai melakukan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2012), Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik merupakan semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari : peralatan kerja, penerangan atau cahaya, suhu udara, keamanan kerja. Peralatan kerja seperti komputer atau laptop yang digunakan pada saat bekerja di instansi, akses internet pegawai, alat komunikasi, suhu udara yang dingin, serta keamanan pegawai saat bekerja.

- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik adalah semua peristiwa yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari : hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara sesama pegawai maupun dengan atasan, iklim kerja, dan pengawasan terhadap para pegawai

b. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah apa saja yang ada di sekitar pegawai yang dapat berpengaruh positif maupun negatif pada pegawai dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja termasuk keseluruhan alat yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, baik perseorangan atau kelompok. Lingkungan kerja ini menunjang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Indikator dalam lingkungan kerja ini yaitu:

- 1) Peralatan kerja, alat-alat yang digunakan untuk mendukung kelancaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor.
- 2) Cahaya, untuk mencapai keselamatan dan kelancaran dalam bekerja dibutuhkan penerangan yang cukup. Cahaya yang redup dapat menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga berdampak pada pelaksanaan pekerjaan yang kurang efektif dan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.

- 3) Suhu udara, udara yang segar dibutuhkan oleh pegawai di lingkungan kerja untuk mendapatkan kenyamanan pada saat bekerja. Sumber utama udara segar berasal dari tumbuhan di sekitar tempat kerja. Selain itu, pada saat cuaca panas dapat digunakan pendingin ruangan atau kipas angin untuk mendukung kelancaran dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.
- 4) Keamanan, yaitu usaha faktor penunjang yang membantu tercapainya suatu pekerjaan yang aman untuk melindungi pekerja dan fasilitas kerja yang ada, baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.
- 5) Hubungan dengan atasan, hubungan antara atasan dengan bawahan berdampak bagi pegawai dalam melakukan kegiatan pekerjaan. Sikap saling menghormati antara atasan dengan bawahan diperlukan guna bekerjasama agar tercapainya tujuan perusahaan.
- 6) Hubungan dengan sesama rekan kerja, saling mendukung dan menjaga keakuran antara rekan kerja karena dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Hubungan antar rekan kerja yang semakin baik, maka akan menumbuhkan motivasi dan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing

Kebosanan kerja merupakan perasaan yang tidak menyenangkan yang dialami oleh individu atau pegawai di tempat kerja. Kebosanan kerja biasanya terjadi pada saat pegawai merasa jenuh dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Hadi & Rea, (2012) Kebosanan kerja diasosiasikan dengan menurunnya kinerja dalam suatu pekerjaan dikarenakan adanya penurunan stamina fisik perbedaan persepsi, dan kurangnya atensi pada penagihan kepada pihak-pihak terkait dalam kondisi sedang bekerja. Kebosanan kerja dapat ditinjau dari dua sudut pandang, sudut pandang individu dan sudut pandang organisasi. Dilihat dari sudut pandang individu, kebosanan kerja bisa berdampak pada meningkatnya risiko kegelisahan merasa tidak puas dengan tempat kerja, serta rendahnya kinerja atau turunnya produktivitas. Pada sudut pandang organisasi, kebosanan kerja dapat berakibat pada tingkat produktivitas yang rendah, meningkatnya absensi, tingginya tingkat turnover serta tingginya tingkat kesalahan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kebosanan kerja adalah keadaan individu yang memiliki semangat rendah dan merasa tidak puas yang merupakan hasil dari lingkungan kerja yang tidak mendukung pegawai Husna (2020).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kebosanan kerja berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*

2. Hubungan *stress kerja* terhadap perilaku *cyberloafing*

Salah satu faktor penyebab adanya *cyberloafing* adalah *stress* kerja. *Stress* kerja merupakan faktor yang sering ada pada pekerjaan. Secara psikologis *stress* kerja merupakan keadaan yang membuat individu tidak nyaman karena individu dituntut untuk memenuhi tekanan yang dihasilkan dari penilaian subjektif individu diluar kemampuan yang dimiliki oleh individu itu sendiri De Bruin dalam Moffan & Handoyo (2020). Pegawai di kantor instansi milik pemerintah sering mengeluh bahwa beban kerja yang di berikan kepada salah satu pegawai tersebut lebih banyak daripada pegawai yang lain. *Stress* kerja juga dialami oleh pegawai yang diberikan tugas namun tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya selama bekerja di instansi tersebut, guna mneghindari tugas tersebut pegawai akan menjelajah internet untuk mengurangi rasa *stress*. Oleh karena itu, kegiatan tersbut yang menyebabkan pegawai melakukan *cyberloafing*. Dengan perilaku *cyberloafing* pegawai seakan-akan terlihat sangat produktif ketika duduk di meja masing-masing dengan laptop atau komputer serta tumpukan dokumen di atas meja. Namun perilaku *cyberloafing* bukan solusi yang positif karena pekerjaan kantor menjadi tertunda dan tidak cepat selesai. Hal ini sama dengan pendapat Moffan dan Handoyo (2020) Meskipun pegawai melakukan *cyberloafing* untuk mengurangi *stress*, tapi tetap saja perilaku *cyberloafing* tidak dibenarkan , karena perusahaan mengeluarkan uang lebih agar pegawai meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H 2 : *Stress* kerja berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*

3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Menurut penjelasan Widyaningrum (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja/pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Termasuk didalamnya juga terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas dari atasan secara tertib, sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai dalam satu perusahaan atau instansi. Pendapat lain yang sejenis menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. (Bahri, 2018:40).

Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua yang berada di sekitar tempat kerja dan berwujud fisik secara langsung maupun tidak langsung yang bisa berpengaruh terhadap pegawai. seperti pencahayaan, suhu, keamanan kantor, komputer, laptop, printer, kendaraan kantor, telepon kantor, dan jaringan internet (*wifi* kantor). Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya serta hubungan antara sesama rekan kerja. Adanya lingkungan kerja yang rusak atau tidak dimanfaatkan dengan

baik, maka bisa menimbulkan perilaku menyimpang pada pegawai seperti *cyberloafing*.

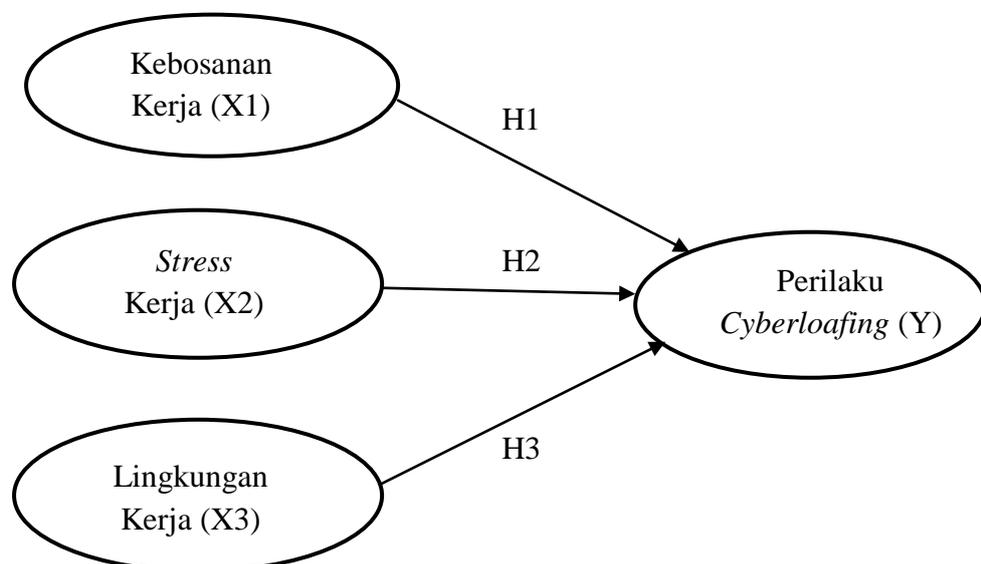
Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*

D. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Emi Yusnia, dkk, Firstian dan Warsindah, Masruroh dan Hasanah yang dikembangkan oleh peneliti.

E. Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dituangkan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H_{01} = Kebosanan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Pati.

H_{a1} = Kebosanan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai kantor Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Pati.

H_{02} = *Stress* kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Pati.

H_{a2} = *Stress* kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Pati.

H_{03} = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Pati.

H_{a3} = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Pati.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang ditujukan kepada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati. Penelitian ini bersifat kuantitatif ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian kuantitatif disebut sebagai metode tradisional. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yaitu digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang pada umumnya (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan proses penelitian kuantitatif bersifat linier dengan langkah-langkah yang jelas, berawal dari rumusan masalah, teori yang relevan hipotesis, mengumpulkan data, analisis data serta membuat kesimpulan dan saran Sugiyono (2018:27).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Siyoto & Sodik (2015) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi *bukan hanya* meliputi jumlah obyek yang diteliti, namun juga mencakup semua karakteristik serta sifat-sifat yang dimiliki obyek. Populasi adalah nilai dari hasil pengukuran maupun perhitungan, secara kuantitatif serta kualitatif mengenai sekelompok obyek yang lengkap dan jelas dari karakter tertentu (Husaini Usman 2006:181). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati dengan jumlah 55 orang pegawai. Terdiri dari 29 orang ASN dan 24 orang non ASN.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar mewakili (Sugiyono, 2018:118). Menurut Sudjana & Ibrahim dalam Siyoto & Sodik (2015:64) sampel yaitu bagian kecil dari anggota populasi yang diperoleh berdasarkan tata cara tertentu yang bisa mewakili populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2018:124).

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 55 pegawai. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pedoman penentuan jumlah sampel pada teori Roscoe dalam Uma Sekaran (2013) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel yang layak digunakan untuk penelitian yaitu ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sampel, apabila sampel dipecah lagi ke dalam

sub sampel maka jumlah minimum sub sampel harus 30. Sampel yang dipilih dari penelitian ini merupakan pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| No. | Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|-----|-----------------------------|---|---|
| 1. | Kebosanan kerja (X1) | Menurut Scaufeli & Salanova (2014) Keadaan tidak menyenangkan dan ketidakpuasan yang cukup rendah yang berhubungan dengan situasi kerja merupakan suatu kebosanan kerja. | a. Mudah merasa cemas b. Mudah marah c. Mudah kehilangan konsentrasi (Hadi & Rea, 2012) |
| 2. | Stress Kerja (X2) | Menurut Agus (2006) <i>Stress</i> kerja yaitu adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dbisa terjadi dalam semua kondisi pada pekerja. | a. Tuntutan atau tekanan dari atasan. b. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan. c. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan. d. Tingkat kesulitan pekerjaan. Aamodt dalam (Margiati, 2011) |
| 3. | Lingkungan Kerja | Menurut Yusnia (2021) Lingkungan kerja adalah seluruh hal yang berada disekitar tempat pekerja meliputi sarana | a. Peralatan kerja b. Cahaya c. Suhu udara d. Keamanan e. Hubungan dengan |

| | | | |
|----|------------------------------|--|--|
| | | prasarana serta hubungan orang-orang disekitar yang mempengaruhi kegiatan serta aktifitas pekerja | atasan f. Hubungan dengan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2012) |
| 4. | Perilaku Cyberloafing | Menurut Sulistyan & Ermawati (2020) Cyberloafing merupakan perilaku menyimpang di tempat kerja yang dilakukan pegawai dengan menggunakan jaringan internet dari instansi atau perusahaan, namun digunakan untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. | a. Sering menggunakan <i>wifi</i> kantor di luar kepentingan pekerjann pada saat jam kerja b. Menggunakan handphone diluar kepentingan pada jam kerja c. Mengirim dan mnerima surat elektronik (<i>email</i>) d. Mengakses media sosial e. Bermain game online di waktu luang pada saat jam kerja f. erbelanja secara online melalui marketplace (Blanchard & Henle dalam Benedita, 2018) |

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu :

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan untuk memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap

gejala-gejala yang diteliti dengan memanfaatkan semua indera
Siyoto & Sodik (2015).

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau bentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup maupun terbuka. Isi dari kuesioner ini mengenai Pengaruh variabel Kebosanan kerja, *Stress* Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Sugiyono, 2018 : 199).

c. Riset Kepustakaan

Riset kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan pengambilan data yang diperoleh dari buku, catatan, hasil penelitian terdahulu, laporan, dan jurnal ilmiah.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Pengukuran Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala variabel yang akan diukur dengan skala likert harus diperluas menjadi indikator variabel. Setiap jawaban dari masing masing instrumen yang menggunakan skala likert harus berupa kombinasi dari sangat positif sampai sangat negatif Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen (2016:168). Instrumen

penelitian skala likert, bisa dibuat dalam bentuk ceklist atau pilihan ganda dengan pembobotan skor sebagai berikut :

Tabel 3.2

Tabel Skor Skala Likert

| Skor Nilai | Jawaban |
|-------------------|---------------------|
| 1 | Sangat tidak setuju |
| 2 | Tidak setuju |
| 3 | Kurang setuju |
| 4 | Setuju |
| 5 | Sangat setuju |

Sumber : Sugiyono, 2018:135

Jawaban dari responden dapat dikategorikan atau diberi skor sebagai berikut :

1. Sangat setuju atau sangat positif maka diberi skor 5
2. Setuju atau positif maka diberi skor 4
3. Ragu-ragu atau netral maka diberi skor 3
4. Tidak setuju atau negatif maka diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju atau tidak pernah maka diberi skor 1

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid dalam suatu kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Apabila pertanyaan pada kuesioner dapat membuktikan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner maka kuesioner tersebut disebut valid (Ghozali, 2012). Jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada obyek yang diteliti, maka hasil penelitiannya valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dengan *alpha* 0,05. Apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} kemudian nilai r adalah positif, artinya indikator dinyatakan valid. Namun, apabila r_{hitung} lebih kecil/kurang daripada r_{tabel} kemudian nilai r adalah negatif, artinya indikator dinyatakan tidak valid. Penulis melakukan pengecekan pada KMO & Bartlett's Test atau menggunakan nilai KMO & Bartlett's Test pada uji validitas. Nilai KMO harus berada di atas angka 0,5 dan signifikansinya menunjukkan angka 0,000.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari variabel. Jika jawaban dari pertanyaan yang diperoleh dari waktu ke waktu itu konsisten, maka indikator dikatakan reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini diukur

menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 22, dengan cara melihat *Cronbach Alpha*. Signifikansi yang digunakan yaitu :

- a. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha $> 0,60$).
- b. Instrumen dikatakan tidak reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 (Cronbach's Alpha $< 0,60$).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu setelah data terkumpul maka data akan diolah dan diteliti terlebih dahulu untuk mengetahui apakah semua kuesioner sudah terjawab. Kemudian mengelompokkan serta melakukan coding data agar mempunyai identitas dan memudahkan dalam melakukan analisis data. Mentabulasikan pengolahan data secara teratur, lalu kemudian dilakukan pengujian sehingga bisa diperoleh kesimpulan.

1. Analisis Deskriptif

Analisis data statistik deskriptif merupakan statistik yang berfungsi untuk melakukan analisis data dengan cara menggambarkan data yang sudah terkumpul dengan tidak membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Statistik deskriptif disajikan dalam bentuk data seperti tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-

rata dan standar deviasi serta perhitungan persentase. Selain itu juga digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, analisis regresi, dan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Kesimpulan secara teknis, diketahui bahwa statistik deskriptif tidak terdapat uji signifikansi dan tidak ada taraf kesalahan karena penulis tidak bertujuan membuat generalisasi. Sugiyono(2018:208).

Metode analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan secara terstruktur dan faktual mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara melakukan pengumpulan data, melakukan pengolahan, analisis kemudian menginterpretasikan data dalam bentuk pengujian hipotesis statistik.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Wahid dalam Syukri (2017) analisis regresi linear berganda adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dependen (variabel terikat) dengan beberapa variabel independen (variabel bebas). Analisis regresi linear berganda memiliki lebih dari satu macam variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel kebosanan kerja, *stress* kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Menurut Ghozali (2005) formulasi persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Perilaku *Cyberloafing*)

A : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien garis regresi

X1 : Variabel independen (Kebosanan kerja)

X2 : Variabel independen (*Stress* kerja)

X3 : Variabel independen (Lingkungan kerja)

e : *Error* / variabel pengganggu

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah syarat yang dilakukan sebelum melaksanakan analisis data yang telah dikumpulkan. Uji asumsi klasik berfungsi untuk menghasilkan model yang memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Model regresi yang memenuhi BLUE bisa digunakan sebagai estimator yang realistis dan meyakinkan karena estimator dinyatakan tidak bias, konsisten, berdistribusi normal, dan efisien. Harus dilakukan serangkaian pengujian antara lain yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Tetapi, pada penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi dikarenakan data tidak berbentuk *time series* atau metode peramalan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Untuk

mengetahui apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yusnia (2021) uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, dengan kriteria pengujian menggunakan uji dua arah (*two tailed test*), caranya dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 5% atau (α) 0,05. Jika *p value* > 0,05 maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah uji yang dilakukan untuk melihat atau menguji apakah ditemukan adanya hubungan antar variabel independen pada model regresi. Benedita (2018). Apabila ditemukan adanya hubungan atau terjadi korelasi, artinya terdapat masalah multikolinieritas. Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Variabel independen yang saling korelasi maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mengetahui atau untuk melihat apakah ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi yaitu dengan cara :

- 1) Membandingkan nilai koefisiensi determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi serentak (R^2), karena nilai r^2 harus lebih kecil daripada R^2 ($r^2 < R^2$).
 - 2) Melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 disimpulkan tidak ada atau tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Nilai toleransi $> 0,100$ artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Nilai VIF $< 10,00$ tidak terjadi multikolinieritas.
- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi memiliki variasi error yang sama atau tidak. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara menggunakan melihat penyebaran grafik scatterplot. Apabila pada gambar scatterplot tidak terlihat pola yang jelas (bentuknya bergelombang, melebar, menyempit), serta titik-titik menyebar diantara sumbu x dan sumbu Y, maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Namun, apabila pola titik-titik menyebar dengan teratur atau tidak menggerombol maka terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2012) Heteroskedastisitas ditunjukkan apabila hasil ujinya kurang dari atau sama dengan 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

Hipotesis dikatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian. Kemudian, dari jawaban sementara harus dibuktikan melalui data yang terkumpul untuk dilakukan hipotesis penelitian.

1) Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh dari masing-masing variabel independen signifikan atau tidak maka dalam penelitian ini menggunakan uji T sebagai alat pengujiannya. Uji T yaitu alat analisis regresi yang digunakan untuk menentukan pengaruh dari masing-masing variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara signifikan apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika $\text{sig.} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan jika nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Uji F

Menurut Ghozali dalam Benedita (2018). Uji pengaruh simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi

variabel dependen. Dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *Adjusted R Square*. Pada pengujian ini koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah dan Deskripsi Umum DLH Kab. Pati

Awal mula berdirinya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati yaitu berupa bagian di sekretariat daerah kabupaten Pati, dengan tupoksi yang berkonsentrasi pada lingkungan dan penghijauan. Pada tahun 2000, Dinas Lingkungan Hidup berkembang menjadi kantor lingkungan hidup dengan tupoksi masih sama dan ditambah tugas di bidang perijinan lingkungan. Pada tahun 2016, instansi ini berkembang dan nomenklaturnya berubah menjadi Badan Lingkungan Hidup. Pada tahun 2017, dari badan lingkungan hidup terjadi perampingan SOTK menjadi Dinas Lingkungan Hidup .

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati berada di Jalan Raya Pati Kudus Km No.2, Puri, Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah 59113. Profil Organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati terdiri dari tugas, fungsi, struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati. Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Sesuai dengan Peraturan Bupati Pati Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati mempunyai tugas membantu Bupati

melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Lingkungan Hidup dan bidang kehutanan dan tugas pembantuan di Bidang Lingkungan Hidup dan bidang kehutanan yang diberikan kepada daerah.

B. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati

a. Visi

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati mempunyai visi yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik. Misi Perwujudan visi pembangunan ditempuh melalui misi untuk memberikan arah dan batasan proses pencapaian tujuan, maka ditetapkan 8 (delapan) misi Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

b. Misi

Untuk memberikan arah dan batasan proses pencapaian tujuan, ada 8 (delapan) misi pembangunan jangka menengah daerah yang ditetapkan. Misi dirumuskan untuk mendukung perwujudan unsur visi.

Keterkaitan misi dan visi kabupaten Pati yaitu :

1. Meningkatkan akhlak, budi pekerti sesuai budaya dan kearifan lokal.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pelayanan pendidikan dan kesehatan.
3. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya pengentasan kemiskinan.

4. Meningkatkan tata kelola pemerintah yang bersih, demokratis dan mengutamakan pelayanan publik.
 5. Meningkatkan pemberdayaan UMKM dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja.
 6. Meningkatkan daya saing daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah berbasis pertanian, perdagangan dan industri.
 7. Meningkatkan pembangunan infrastruktur daerah, mendukung pengembangan ekonomi daerah.
- Meningkatkan kualitas lingkungan hidup guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

C. Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati

Berdasarkan peraturan Bupati Pati Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Lingkungan Hidup, terdiri dari :

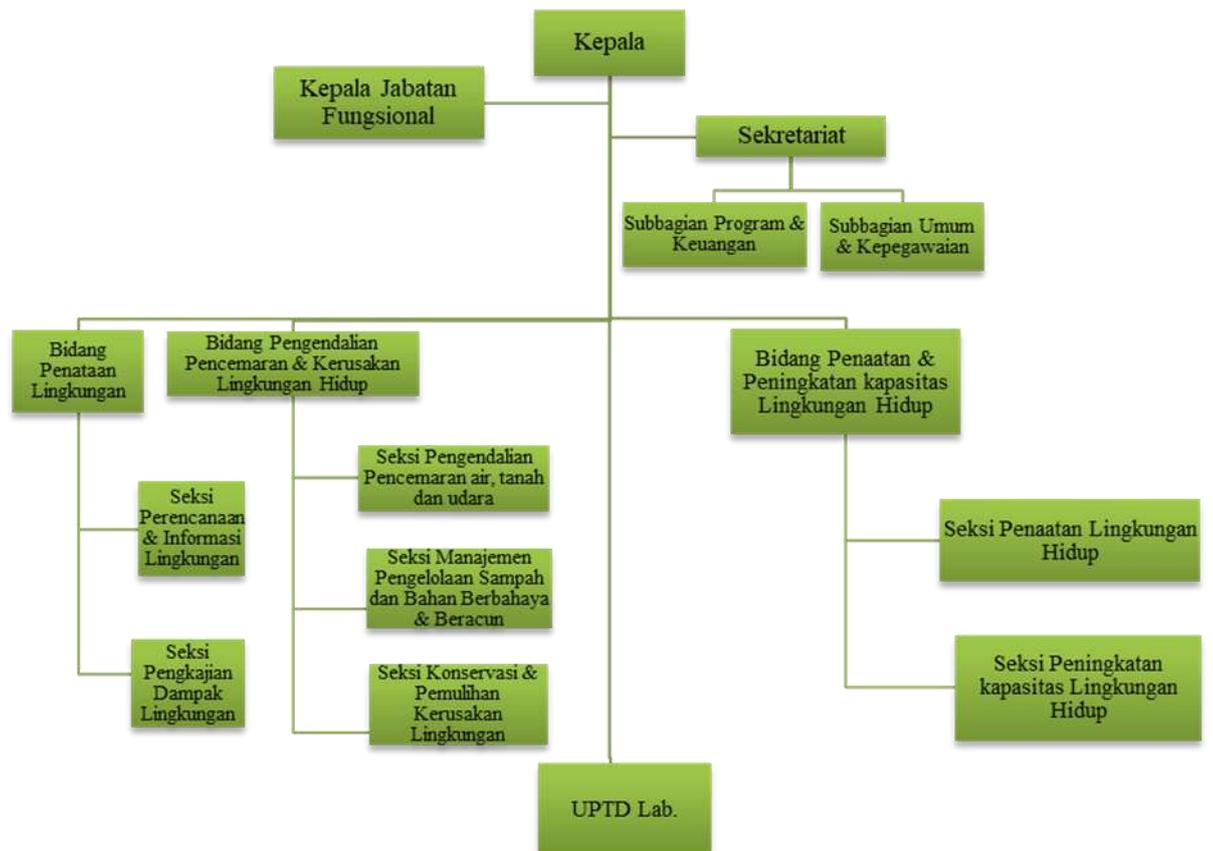
1. Kepala Dinas
2. Sekretariat terdiri dari :
 - a. Subbag Program dan Keuangan
 - b. Subbag Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Penataan Lingkungan
 - a. Seksi Perencanaan dan Informasi Lingkungan
 - b. Seksi Pengkajian Dampak Lingkungan
4. Bidang Pengendalian Perencanaan dan Kerusakan Lingkungan Hidup

- a. Seksi Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Air, Tanah, dan Udara
 - b. Seksi Manajemen Pengelolaan Sampah dan B3
 - c. Seksi Konservasi dan Pemulihan Kerusakan Lingkungan
5. Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup
- a. Seksi Penataan Lingkungan Hidup
 - b. Seksi Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup
 - c. Kelompok jabatan fungsional

Masing-masing sub bagian dikoordinir oleh kepala sub bagian atau kepala seksi. Secara berjenjang dipimpin oleh seorang sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala Dinas Lingkungan Hidup. Unit pelaksana teknis berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala Dinas Lingkungan Hidup. Unit pelaksana teknis berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala Dinas Lingkungan Hidup. Berikut ini bagan struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati tahun 2021 :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi DLH Kabupaten Pati



Sumber : DLH Kab. Pati, 2021

D. Hasil Penyebaran Data

Data penelitian ini diambil dan dikumpulkan oleh peneliti di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati menggunakan teknik sampel jenuh. Peneliti menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel karena jumlah populasinya hanya 55 pegawai sehingga responden yang

ditentukan terdiri dari 55 orang pegawai. Penyebaran data dilakukan secara langsung datang di lokasi menggunakan lembar kuesioner yang berisi total 38 pernyataan dari 4 variabel yaitu kebosanan kerja, *stress* kerja, lingkungan kerja serta Perilaku *cyberloafing* yang diserahkan ke bidang umum dan kepegawaian pada tanggal 21 Juni 2022. Lembar kuesioner kemudian disebar oleh 2 orang pegawai ke setiap bidang lain yaitu bidang sekretariat, bidang program dan keuangan, bidang penataan lingkungan hidup, bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, bidang penataan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup serta UPTD laboratorium guna selanjutnya untuk diisi responden kemudian di tabulasikan serta di olah oleh peneliti. Hasil pengumpulan dan pengolahan data akan diinterpretasikan sesuai hasil berdasarkan kasus di lapangan.

Tabel 4.1

Hasil Penyebaran Data

| Keterangan | Jumlah Kuesioner | Persentase (%) |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Kuesioner diserahkan | 55 | 100% |
| Kuesioner kembali | 55 | 100% |
| Kuesioner bisa diolah | 55 | 100% |
| Kuesioner tidak bisa diolah | 0 | 0 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.1 dilihat bahwa hasil penyebaran dan pengolahan data kuesioner yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati

sejumlah 55 kuesioner yang diserahkan telah diisi oleh 55 responden, artinya semua responden memberikan jawaban. Jumlah kuesioner yang bisa diolah sebanyak kuesioner yang sudah diisi, dengan artian semua kuesioner bisa diolah. Kuesioner yang tidak bisa diolah sebanyak 0 atau tidak ada.

E. Karakteristik Responden

Peneliti memilih pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati sebagai responden yang terdiri dari 55 orang pegawai. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan bagian atau bidang yang ditempati.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------------------|------------------|-----------------------|
| Laki-laki | 35 | 63,6 % |
| Perempuan | 20 | 36,4 % |
| Jumlah | 55 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.2 hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 pegawai dengan persentase 63,6% dan responden perempuan sebanyak 20 pegawai dengan persentase 36,4%. Dari data tersebut, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati lebih banyak daripada jumlah responden perempuan.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dan sisanya merupakan responden perempuan.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|------------------|-----------------------|
| > 50 tahun | 15 | 27,3% |
| 20 – 30 tahun | 17 | 30,9% |
| 31 – 40 tahun | 13 | 23,6% |
| 41 – 50 tahun | 10 | 18,2% |
| Jumlah | 55 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.3 terdapat berbagai variasi usia responden diantaranya responden berusia lebih dari 50 tahun sejumlah 15 pegawai dan persentasenya 27,3 %. Responden berusia 20 sampai dengan 30 tahun sejumlah 17 pegawai dan persentasenya sebesar 30,9%. Usia 31 sampai dengan 40 tahun sejumlah 13 pegawai dan persentasenya 23,6%. Terakhir responden berusia 41 sampai dengan 50 tahun sejumlah 10 pegawai dan persentasenya 18,2% sehingga jumlah responden ada 55 dengan persentase 100%.

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Presentase (%) |
|----------------------------|------------------|-----------------------|
| SMA/SMK | 13 | 23,6% |
| DIII | 3 | 5,5% |
| DIV | 1 | 1,8% |
| S1 | 27 | 49,1% |
| S2 | 11 | 20,0% |
| Jumlah | 55 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.4 pendidikan terakhir responden pada jenjang SMA/SMK sejumlah 13 pegawai tingkat presentase 23,6%. Pada jenjang DIII sejumlah 3 pegawai tingkat presentase 5,5%. Jenjang DIV sejumlah 1 pegawai tingkat presentase 1,8% untuk jenjang S1 sejumlah 27 tingkat presentase 49,1%. Sedangkan untuk jenjang S2 sejumlah 11 pegawai tingkat presentase 20,0%. Kesimpulannya dari seluruh responden mayoritas mempunyai pendidikan terakhir S1.

Tabel 4.5**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa kerja | Frekuensi | Presentase (%) |
|-------------------|------------------|-----------------------|
| < 1 tahun | 4 | 7,3% |
| 1-5 tahun | 11 | 20,0% |
| >5 tahun | 40 | 72,7% |
| Jumlah | 55 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.5 masa kerja responden selama kurang dari 1 tahun sejumlah 4 pegawai dengan presentase 7,3%. Masa kerja selama 1 sampai dengan 5 tahun sejumlah 11 pegawai dengan presentase 20,0%. Sedangkan masa kerja selama lebih dari 5 tahun sejumlah 40 pegawai dengan presentase 72,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun dengan frekuensi paling banyak 40.

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang

| Bidang | Frekuensi | Presentase (%) |
|--|------------------|-----------------------|
| Sekretariat | 1 | 1,8% |
| Umum & Kepegawaian | 9 | 16,4% |
| Program & Keuangan | 6 | 10,9% |
| Penataan Lingkungan Hidup | 11 | 20,0% |
| Pengendalian pencemaran dan Kerusakan LH | 15 | 27,3% |
| Penaatan & Peningkatan Kapasitas LH | 9 | 16,4% |
| UPTD Laboratorium | 4 | 7,3% |
| Jumlah | 55 | 100% |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.6 responden dari bidang sekretariat ada 1 pegawai dengan presentase 1,8%. Bidang umum dan kepegawaian ada 9 pegawai dengan presentase 16,4%. Program dan keuangan ada 6 pegawai dengan presentase 10,9%. Penataan lingkungan ada 11 pegawai dengan presentase

20,0%. Pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup ada 9 pegawai dengan presentase 27,3%. Penaatan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup ada 9 pegawai dengan presentase 16,4%. Sedangkan dari UPTD laboratorium ada 4 pegawai dengan presentase 7,3%.

F. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat data yang diuji terbukti valid atau tidak. Uji validitas dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel serta melihat nilai signifikansinya. Nilai r tabel di tentukan dengan rumus *degree of freedom* atau $df = n - 2$. Untuk data pada penelitian ini, $df = 55 - 2 = 53$ dan α 0,05 atau signifikansi 5%. Jadi, nilai r tabel untuk penelitian ini sebesar 0,2656 dengan ketentuan berikut ini :

- a. Apabila r hitung nilainya $>$ r tabel atau nilai signifikansinya $<$ 0,05 artinya item yang di uji adalah valid.
- b. Apabila r hitung nilainya $<$ r tabel atau nilai signifikansinya $<$ 0,05 artinya item yang di uji tidak valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung (<i>Pearson Correlation</i>) | r tabel | Nilai Sig. | Taraf Sig. 5% | Ket. |
|-----------------------------|------|--|---------|---------------|---------------------|-------|
| Kebosanan Kerja (X1) | KK.1 | 0,817 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK.2 | 0,827 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK.3 | 0,764 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK.4 | 0,739 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK.5 | 0,570 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK.6 | 0,626 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| <i>Stress</i> Kerja (X2) | SK.1 | 0,718 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK.2 | 0,437 | 0,2656 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | SK.3 | 0,582 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK.4 | 0,678 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK.5 | 0,809 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK.6 | 0,843 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK.7 | 0,620 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK.8 | 0,714 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |

| | | | | | | |
|---------------------------|-------|-------|--------|-------|------|-------|
| Lingkungan Kerja (X3) | LK.1 | 0,614 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.2 | 0,540 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.3 | 0,633 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.4 | 0,591 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.5 | 0,606 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.6 | 0,537 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.7 | 0,629 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.8 | 0,514 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.9 | 0,565 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.10 | 0,705 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.11 | 0,566 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | LK.12 | 0,606 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | | | | | | |
| Perilaku Cyberloafing (Y) | PC.1 | 0,484 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | PC.2 | 0,653 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | PC.3 | 0,544 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | PC.4 | 0,601 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | PC.5 | 0,572 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | PC.6 | 0,767 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | PC.7 | 0,737 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |

| | | | | | | |
|--|-------|-------|--------|-------|------|-------|
| | PC.8 | 0,526 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | PC.9 | 0,621 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | PC.10 | 0,680 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | PC.11 | 0,564 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | PC.12 | 0,614 | 0,2656 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa dari total 38 item pernyataan, semuanya dapat diuji dan hasilnya valid. Nilai r hitung (*Pearson Correlation*) setiap item dari masing - masing variabel nilainya $>$ r tabel, semuanya $>$ 0,2656. Hasil nilai signifikansi dengan taraf 5% dari setiap item pernyataan nilainya $<$ 0,05. Berdasarkan data tersebut, pengujian validitas pada penelitian ini semua hasilnya valid dan layak dilakukan karena hasil r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 semua.

2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas untuk mencari tahu kesesuaian hasil pengukuran apabila instrumen diuji kembali dengan waktu berbeda. Kriteria reliabel diukur berdasarkan nilai *Cronbach's alpha*. Nilai *Cronbach's alpha* dikatakan reliabel jika masing-masing variabel nilainya $>$ 0,60. Jika nilai *Cronbach's alpha* $<$ 0,60 atau dibawah 0,60 artinya instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Banyaknya Item | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|------------------------------|----------------|-------------------------|------------|
| Kebosanan Kerja | 6 | 0,818 | Reliabel |
| <i>Stress Kerja</i> | 8 | 0,830 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 12 | 0,832 | Reliabel |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 12 | 0,850 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Diketahui dari tabel 4.8 nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap item dari keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel dengan kategori baik semua karena nilainya lebih dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memiliki hasil yang stabil meskipun diterapkan dalam waktu yang berbeda, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif dilakukan guna memperoleh data secara umum dari setiap variabel mengenai nilai min (terendah), max (tertinggi), mean (rata-rata), dan standar deviasi. Data yang digunakan untuk analisis deskriptif yaitu data yang sudah di sebarakan peneliti dalam bentuk kuesioner. Uji ini dilihat dari tabel *descriptive statistic* dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Statistik Deskriptif

| Variabel | N | Min. | Max. | Mean | Std. Deviation |
|------------------------------------|----|-------|-------|---------|----------------|
| Total Kebosanan Kerja | 55 | 12,00 | 29,00 | 22,7818 | 3,75002 |
| Total <i>Stress</i> Kerja | | 18,00 | 35,00 | 26,9091 | 5,00841 |
| Total Lingkungan Kerja | | 28,00 | 50,00 | 38,8727 | 5,65703 |
| Total Perilaku <i>Cyberloafing</i> | | 26,00 | 51,00 | 36,5273 | 6,41715 |
| Valid (N) | 55 | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4.9 hasil uji analisis deskriptif untuk jumlah responden ada 55 orang. Berdasarkan data, nilai minimum (terendah) dari variabel kebosanan kerja yaitu 12, nilai maksimum (tertinggi) yaitu 29. Nilai rata-rata variabel X1 yaitu 22,7818 untuk nilai standar deviasinya 3,75002. Kesimpulannya penyebaran nilai dikatakan merata karena nilai rata-rata kebosanan kerja lebih tinggi dari standar deviasi.

Nilai minimum (terendah) dari variabel *stress* kerja yaitu 18, nilai maksimum (tertinggi) yaitu 35. Sedangkan untuk nilai rata-rata variabel X2 yaitu 26,9091 untuk nilai standar deviasinya 5,00841. Kesimpulannya penyebaran nilai dikatakan merata karena nilai rata-rata *stress* kerja lebih tinggi dari nilai standar deviasi.

Nilai minimum (terendah) dari variabel Lingkungan kerja yaitu 28, nilai maksimum (tertinggi) yaitu 50. Sedangkan untuk nilai rata-rata variabel X3 yaitu 38,8727 untuk nilai standar deviasinya 5,65703.

Kesimpulannya penyebaran nilai dikatakan merata karena nilai rata-rata lingkungan kerja lebih tinggi dari nilai standar deviasi.

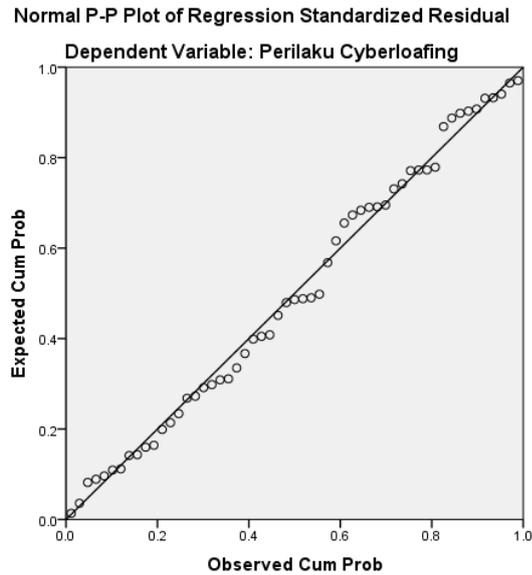
Nilai minimum (terendah) dari variabel perilaku *cyberloafing* yaitu 26, nilai maksimum (tertinggi) yaitu 50. Sedangkan untuk nilai rata-rata variabel Y ini yaitu 36,5273 untuk nilai standar deviasinya 6,41715. Kesimpulannya penyebaran nilai dikatakan merata karena nilai rata-rata perilaku *cyberloafing* lebih tinggi dari nilai standar deviasi.

G. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai dari data residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Tentunya, data tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansinya $< 0,05$. Pada pengujian ini peneliti menggunakan analisis dari grafik P-Plot dan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Gambar 4.2**Grafik P-Plot**

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dapat dilihat pada gambar 4.2 titik-titik bulat pada grafik P-Plot penyebarannya mendekat dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik bulatnya tidak menjauh dari garis diagonal. Artinya penelitian ini mempunyai penyebaran terdistribusi normal. Selanjutnya guna memperkuat hasil uji normalitas maka dilakukan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.10

Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.17506229 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .066 |
| | Positive | .066 |
| | Negative | -.060 |
| Test Statistic | | .066 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Ketentuan untuk uji *kolmogorov-smirnov* yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan data terdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dikatakan data terdistribusi tidak normal. Dari tabel 4.10 asymp sig. $0,200 > 0,05$. Artinya uji normalitas pada penelitian ini sudah terdistribusi dengan baik karena nilai asymp signifikansinya sudah tercapai yaitu 0,200 atau lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak. Untuk melihat ada tau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan

melakukan pengecekan pada nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* lebih dari $> 0,10$ sedangkan nilai VIFnya kurang dari < 10 artinya tidak ada gejala multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji
Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Kebosanan Kerja | .698 | 1.432 |
| Stress Kerja | .557 | 1.796 |
| Lingkungan Kerja | .727 | 1.376 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil uji multikolinearitas dari variabel kebosanan kerja, *stress* kerja, dan lingkungan kerja pada tabel *coefficients^a* menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena setiap variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Nilai VIF dari ke tiga variabel kurang dari 10 dan sudah memenuhi syarat penelitian.

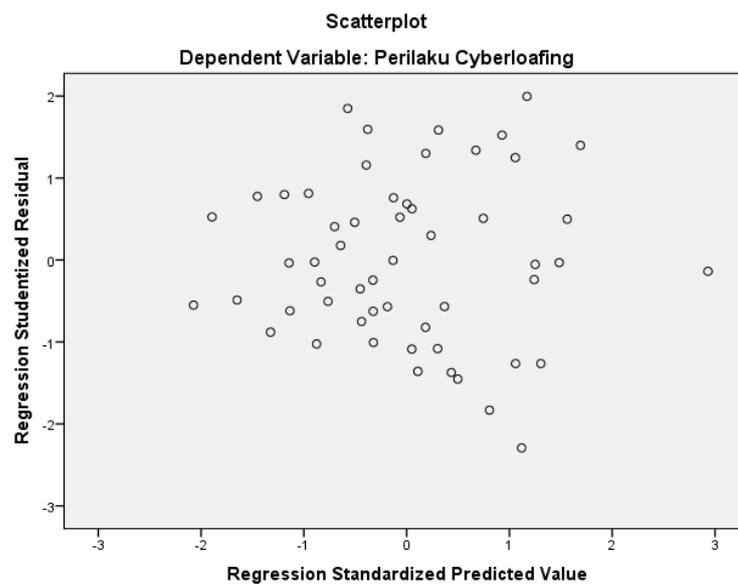
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model apakah ada ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Dengan melihat adanya pola tertentu dari grafik *scatter plot*.

Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari gambar 4.3 titik-titik grafik *scatter plot* tidak membentuk suatu pola yang jelas. Titik-titik menyebar diantara sumbu x dan y atau di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y dengan tidak teratur serta tidak menggerombol. Oleh karena itu pada pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu variabel. Pada penelitian ini, uji regresi digunakan untuk mencari tahu ada atau tidak pengaruh kebosanan kerja, *stress* kerja, lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 15.467 | 5.889 | | 2.626 | .011 | | |
| Kebosanan Kerja | .948 | .231 | .554 | 4.098 | .000 | .698 | 1.432 |
| Stress Kerja | -.712 | .194 | -.555 | -3.671 | .001 | .557 | 1.796 |
| Lingkungan Kerja | .479 | .150 | .422 | 3.189 | .002 | .727 | 1.376 |

a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12, berikut ini persamaan regresi linear berganda serta penjelasannya :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 15,467 + 0,948X_1 + (-)0,712X_2 + 0,479X_3$$

$$Y = 15,467 + 0,948X_1 - 0,712X_2 + 0,479X_3$$

Keterangan :

Y = Perilaku *Cyberloafing*

X1 = Kebosanan Kerja

X2 = *Stress* Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Hasil dari persamaan regresi linear berganda di atas, bisa disimpulkan sebagai berikut ini :

- a. Konstan (a) bernilai positif sebesar 15,467 menjelaskan apabila variabel kebosanan kerja (X1), *Stress* kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) tidak ada, maka nilai perilaku *cyberloafing* sebesar 15,467
- b. Nilai kebosanan kerja pada variabel X1 bernilai positif sebesar 0,948. Artinya apabila terjadi kenaikan variabel kebosanan kerja maka variabel perilaku *cyberloafing* akan naik sebesar 0,948 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja memiliki arah yang positif terhadap perilaku *cyberloafing*.
- c. Nilai *stress* kerja pada variabel X2 bernilai negatif sebesar -0,712. Artinya apabila terjadi penurunan variabel *stress* kerja maka akan meningkatkan variabel perilaku *cyberloafing* sebesar 0,712 dengan dugaan bahwa variabel lainnya tetap. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa *stress* kerja memiliki arah yang negatif terhadap perilaku *cyberloafing*.

- d. Nilai lingkungan kerja pada variabel X3 bernilai positif sebesar 0,479. Artinya apabila terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja maka variabel perilaku *cyberloafing* akan naik sebesar 0,479 dengan dugaan bahwa variabel lainnya tetap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki arah yang positif terhadap perilaku *cyberloafing*.

b. Uji t

Uji t berfungsi untuk menguji atau mengetahui berapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial (sebagian) terhadap variabel dependen. Dikatakan pengaruh parsial signifikan antara variabel independen dengan dependen jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansinya $<$ 0,05.

Tabel 4.13

Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 15.467 | 5.889 | | 2.626 | .011 | | |
| Kebosanan Kerja | .948 | .231 | .554 | 4.098 | .000 | .698 | 1.432 |
| Stress Kerja | -.712 | .194 | -.555 | -3.671 | .001 | .557 | 1.796 |
| Lingkungan Kerja | .479 | .150 | .422 | 3.189 | .002 | .727 | 1.376 |

a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa ada hubungan parsial antara ke tiga variabel X terhadap variabel Y, yaitu variabel kebosanan kerja, *stress* kerja, lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengujian hipotesis 1, pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

Pada variabel kebosanan kerja nilai t hitung $4,098 > 2,00758$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Kesimpulan penelitian pada variabel ini diterima serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kebosanan kerja (X1) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y).

- 2) Pengujian hipotesis 2, pengaruh *stress* kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

Pada variabel *stress* kerja nilai t hitung $-3,671 < 2,00758$ dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ yang artinya H_{01} ditolak H_{a2} diterima. Kesimpulannya ditemukan pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *stress* kerja (X3) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y).

- 3) Pengujian hipotesis 3, pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

Pada variabel lingkungan kerja nilai t hitung 3,189 > 2,00758 dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$ yang artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Kesimpulan penelitian pada variabel ini diterima serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y).

c. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat atau melakukan pengujian pada tingkat signifikan pengaruh variabel independen (variabel X) secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen (variabel Y). Nilai uji F diketahui melalui tabel anova dengan melihat signifikansi. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun, apabila nilai signifikansi $> 0,05$, artinya variabel independen secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 777.521 | 3 | 259.174 | 9.140 | .000 ^b |
| Residual | 1446.189 | 51 | 28.357 | | |
| Total | 2223.709 | 54 | | | |

- a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kebosanan Kerja, Stress Kerja
 Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.14 nilai signifikansi diketahui $0,000 < 0,05$ sehingga artinya variabel kebosanan kerja, *stress* kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku *cyberloafing*.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model di dalam menerangkan variabel independen terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dari nilai *Adjusted R Square*. Koefisien determinasi disajikan dalam tabel anova dibawah ini :

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .591 ^a | .350 | .311 | 5.32510 |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kebosanan Kerja, Stress Kerja
 b. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari Tabel 4.15 nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini sebesar 0,331 sehingga dapat dijelaskan bahwa pengaruh dari variabel independen kebosanan kerja (X1), *stress* kerja (X2), dan

lingkungan kerja (X3) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) mampu menerangkan sebanyak 31,1% selain itu sisanya sebesar 68,9% dipegaruhi oleh variabel luar atau tidak termasuk didalam penelitian ini.

H. Pembahasan

Sesuai dengan permasalahan dan data, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara kebosanan kerja, *stress* kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* yang bertempat di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati.

1. Kebosanan Kerja dan Perilaku *Cyberloafing*

Hasil uji hipotesis 1 yang dihasilkan pada variabel kebosanan kerja terhadap perilaku *Cyberloafing*, melalui uji t diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,098 > 2,00758$ dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa penelitian pada variabel kebosanan kerja diterima, dengan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap variabel perilaku *cyberloafing* di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati. Semakin banyaknya pegawai yang mengalami kebosanan kerja maka pegawai yang melakukan perilaku *cyberloafing* juga meningkat.

Artinya kebosanan kerja yang terbentuk dari perasaan yang mudah merasa cemas, mudah marah, dan mudah kehilangan konsentrasi mampu meningkatkan seringnya penggunaan *wifi* kantor untuk

kegiatan diluar pekerjaan pada jam kerja berlangsung. Selain itu dari beberapa pernyataan tersebut juga terbukti dapat meningkatkan penggunaan handphone pada pegawai namun untuk mengakses hal diluarpekerjaan, banyaknya pegawai yang sering mengirim dan menerima pesan elektronik, penggunaan media sosial, bermain game online di kantor hingga melakukan transaksi belanja secara online.

Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa Perilaku *Cyberloafing* yang terjadi dipengaruhi oleh variabel kebosanan kerja. Sebagian besar pegawai mengalami kebosanan kerja sehingga mencari cara lain untuk mengalihkan rasa bosan atau untuk mencari hiburan dengan menggunakan internet sebagai medianya. Namun hal itu dilakukan di waktu yang tidak tepat yaitu pada saat jam kerja berlangsung. Sehingga perilaku tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja yang kurang memuaskan.

Penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatiya Halum Husna, Ika Adita Silviandari, Ika Rahma Susilawati pada tahun 2020 tentang kebosanan kerja sebagai predictor perilaku *cyberloafing* di universitas X. Menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kebosanan kerja dengan perilaku *cyberloafing*.

2. Pengaruh Stress Kerja dan Perilaku *Cyberloafing*

Hasil uji hipotesis 2 yang dihasilkan pada variabel *stress* kerja terhadap perilaku *Cyberloafing*, melalui uji t diketahui bahwa nilai t hitung $<$ t tabel yaitu $-3,671 < 2,00758$ dengan nilai signifikansi

kurang dari 0,05 yaitu $0,011 < 0,05$. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa penelitian pada variabel *stress* kerja diterima, dengan terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap variabel perilaku *cyberloafing* di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati.

Pernyataan-pernyataan yang terbentuk dari tuntutan dan tekanan dari atasan nyatanya mampu menurunkan *stress* kerja yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Artinya terjadinya perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan yang dilakukan, waktu yang tidak pas untuk menyelesaikan pekerjaan hingga sulitnya tingkat pekerjaan bisa diatasi dengan adanya tekanan dari atasan tersebut. Hal itu mampu mengurangi penggunaan *wifi*, penggunaan handphone untuk mengirim *email*, mengakses media sosial, bermain game online, serta, berbelanja online. Tingkat kesulitan pekerjaan dan kurangnya pekerjaan juga mampu mengurangi *stress* yang berdampak pada meningkatnya perilaku *cyberloafing*. Semakin berkurangnya *stress* kerja yang dialami pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten maka *cyberloafing* juga dapat berkurang. Jika tidak adanya tekanan dari atasan maka pegawai yang mengalami *stress* dalam bekerja juga akan semakin banyak dan meningkatkan perilaku *cyberloafing*.

Penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Abidin, Djoko Suprayetno, Santi Nururly tahun 2022, pada karyawan dinas perdagangan kota Mataram. Penelitian tersebut menyatakan

bahwa berdasarkan hasil pengaruh langsung antara *stress* kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* ditunjukkan oleh nilai koefisien T statistik $>T$ tabel yakni $2,562 > 1,96$ dan P value $< 0,05$ yakni $0,011 < 0,05$. Dimana indikator dari stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* maka H2 diterima .

3. Lingkungan Kerja dan Perilaku *Cyberloafing*

Hasil uji hipotesis 3 yang dihasilkan pada variabel kebosanan kerja terhadap perilaku *Cyberloafing*, melalui uji t diketahui bahwa nilai t hitung $> t$ tabel yaitu t hitung $3,189 > 2,00758$ dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu $0,02 < 0,05$. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa penelitian pada variabel lingkungan kerja diterima, dengan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap variabel perilaku *cyberloafing* di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati.

Lingkungan kerja yang terbentuk dari indikator peralatan kerja, cahaya, suhu udara, keamanan, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan sesama teman kerja dapat meningkatkan tingginya penggunaan *wifi* kantor untuk kepentingan pribadi, penggunaan handphone pada saat jam kerja, mengirim pesan, menggunakan media sosial, bermain game, dan berbelanja online di *marketplace*. Sehingga hal tersebut mampu meningkatkan penggunaan internet pada saat jam kerja guna tujuan pribadi.

Lingkungan kerja berpengaruh didalam tempat kerja karena berdasarkan permasalahan dan hasil penelitian sebagian besar pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati setuju bahwa lingkungan kerja yang ada dapat mempengaruhi tingkat perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, baik secara fisik maupun dari non fisik seperti hubungan dengan atasan dan sesama pegawai yang kurang baik akan mengakibatkan pegawai mencari hal lain yang menurutnya lebih menyenangkan.

Penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Emi Yusnia, Tri Wahjoedi dan Emmywati pada tahun 2021 di PT. Abason Baby Product Surabaya. Dengan hasil bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian, penjabaran data, dan pembahasan yang dilakukan serta hasil yang diperoleh, maka dari penelitian dengan variabel kebosanan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dapat disimpulkan berikut ini :

1. Kebosanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati. Semakin banyaknya pegawai yang mengalami kebosanan kerja maka kesempatan untuk melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja juga semakin besar.
2. *Stress* Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya apabila semakin rendah tingkat *stress* kerja yang dialami pegawai rendah, maka akan meningkatkan perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya jika tingkat *stress* kerja tinggi, maka perilaku *cyberloafing* akan turun. Hal tersebut dikarenakan adanya indikator dari *stress* kerja yaitu tuntutan atau tekanan dari atasan untuk pegawainya agar bekerja dengan sungguh-sungguh dan fokus sehingga kesempatan pegawai menggunakan *wifi* kantor untuk mengatasi *stress* dapat dikendalikan. Selain itu di perkirakan ada faktor lain dari *stress* kerja yaitu coping *stress* yang dilakukan sehingga *stress* kerja

berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati. Semakin banyaknya pegawai yang mengalami ketidaknyamanan dalam lingkup ruang kerja serta lingkungan pegawai maka kesempatan untuk melakukan perilaku *cyberloafing* juga semakin besar.
4. Kebosanan kerja, *stress* kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

B. Saran

Dari hasil penelitian tersebut, penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai dan Instansi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati Bagi seluruh pegawai diharapkan untuk lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan. Lebih bijak dalam menggunakan fasilitas *wifi* kantor. Menggunakan internet untuk tujuan pribadi hanya pada saat jam istirahat saja, hanya memutar lagu atau jika keadaan sangat penting. Mengutamakan untuk menyelesaikan tugas kerja daripada kebutuhan lain diluar pekerjaan. Memanfaatkan waktu luang yang ada dengan mengecek kembali tugas-tugas dan segera melaksanakan pekerjaan yang belum terselesaikan atau dengan mengadakan senam ringan bersama di sela-sela jam kerja yang luang. Mempererat hubungan dengan atasan maupun

dengan sesama pegawai dengan lebih sering berkomunikasi secara langsung untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam penyampaian tugas. Semu hal tersebut dapat dilakukan agar pegawai dapat mengurangi penggunaan *wifi* kantor untuk tujuan pribadi. Oleh karena itu, nantinya perilaku *cyberloafing* dapat diminimalisasi.

Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati harus lebih memonitoring pegawai yang menjalankan pekerjaannya agar fokus pada saat jam kerja dan mengurangi penggunaan internet untuk hal yang tidak penting. Lebih memperhatikan keadaan lingkungan kerja fisik dan segera memperbaiki fasilitas yang rusak agar pegawai lebih aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat mengurangi perilaku *cyberloafing* pada pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk melakukan penelitian terbaru dengan melakukan pembaruan seperti pada variabel dan objek penelitian lain, karena pada saat ini hampir semua instansi maupun perusahaan menggunakan *wifi* untuk mendukung pekerjaan. Menambahkan jumlah sampel dan menggunakan variabel lain seperti variabel mediasi guna mengembangkan penelitian ini. Adapun variabel lain yang dapat diteliti dengan perilaku *cyberloafing* seperti variabel beban kerja, regulasi diri, kejenuhan kerja, *burnout*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, peran ganda, *self regulation*, *job characteristic*, *locus of control*, kelelahan kerja, dan *loneliness*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Nururly, S., & Suprayetno, D. (2022). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Dinas Perdagangan Kota Mataram. *urgentrev.unram.ac.id*, Vol. 2 N63o. 3 September 2022. e-ISSN, 2809-42, 49-59.
- Amanah, Y. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Deli Serdang*. Skripsi. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Andel, K. P. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior* 10, 124-130.
- APJII, T. (2020, Januari Senin). *Survei Pengguna Internet APJII 2019-Q2 2020: Ada Kenaikan 25,5 Juta Pengguna Internet Baru Di RI*. Diakses pada tanggal 14 Maret 2022 dari <https://apjii.or.id>
- Askew, K. L. (2012). The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing. *University of South Florida Scholar Commons*.
- Astri , Y., & Zahreni, S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Pt X. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*, p-ISSN: 185-0327, e-ISSN: 2549-2136, Vol. 13, No. 1, 16-26.
- Azizah, S. N. (2019). Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja. *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol.18, No.01, Bulan Juli 2019 , 1-7.
- Benedita, R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Bimantoro, W., & Noor, C. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi*, 23-29.
- Brata Moffan, M. D., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12 (1), ISSN: 2085-6601 (Print), ISSN: 2502-4590 (Online), 65-72.

- Budiharto, S., Maulina, R., & Umay, F. (2020). Job Crafting dan Kebosanan Kerja Karyawan. *Gadjah Mada Journal Of Professional Psychology Volume 6, No. 2, ISSN 2407-7801 (Online)*, 165-176.
- Crouse , J., Larose, R., Vitak, J., Moffan , B., & Handoyo. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, Vol. 12 (1) Juni ISSN: 2085-6601 (Print), ISSN: 2502-4590 (Online)*, 64-72.
- Hadi, C., & Rea, G. S. (2012). Kebosanan Kerja Pada Karyawan Radio Sonora Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.1 No.02 , Agustus*, 57-65.
- Harsono, S., Julia, T., & Eva, A. (2014). Pemanfaatan Internet Dalam Menjalankan Tugas Pegawai Negeri Sipil. *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.2. Tahun 2014*.
- Hartanti, Herdiati, & Sujoso. (2015). Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember . *e- Jurnal Pustaka Kesehatan, vol. 3 (no. 1) Januari 2015*, 179-185.
- Husna, A., Nurhasanah, & Wulandari, K. (2021). Impact of Workload and Work Environment on Cyberloafing. *Journal of Research in Business, Economics, and Education, E-ISSN 2686-6056 Volume 3, Issue 4*, 8-13.
- Kian Yeik Koay, P. C.-H. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review Vol. 40 No. 9, Vol. 40 No. 9*, 1025-1038.
- Kominfo. (2020, November Senin). *Dirjen PPI: Survei Penetrasi Pengguna Internet Di Indonesia Bagian Penting Dari Transformasi Digital*. Diakses Pada Tanggal 12 Maret 2022 dari <https://www.kominfo.go.id>
- Liu, L., Mei, W., Ugrin, J., Wang, F., & Wu, J. (2021). Curvilinear performance effects of social cyberloafing out of class : the mediating role as a recovery experience. *Information Technology & People Vol. 34 No. 2*, 581-598.
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace Boredom: An Integrative Model of Traditional and Contemporary Approaches. *Group & Organization Management, 40(2)*, 131–159.
- Nisaurrahmadani, H. S. (2012). *Hubungan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing*. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

- Noratika Ardilasari, A. F. (2017). Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 19-39.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts. *International Journal Of Ebusiness And Government Studies Vol 4, No 2, 2012 ISSN: 2146-0744 (Online)*, 1-15.
- Pati, B.-D. (April 2019). *Rencana Strategis (Renstra) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati Tahun 2017-2022*. Diakses pada tanggal 18 Oktober 2022 dari <https://dlh.patikab.go.id>
- Pratama, H. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kebosanan Kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 17(2), 75-85.
- Ramadhan, V., & Sari, E. (2018). Perilaku Cyberloafing pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Vol. 6, Nomor 2*, 213-224.
- Santoso, H., & Thaybatan, M. (2019). Internet Dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi ISSN:2548-4044 Volume 4 Nomor 1*, 26-35.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Psychological Capital. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, Volume 3 No. 2 September 2019, P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791*, 186-194.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020). *Perilaku "Cyberloafing" di Kalangan Pegawai*. Jawa Timur: Widya Gama Press.
- Widarta. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol.7 No.2*, Hal. 91 - 105.
- Yusnia, E., Emmywati, & Wahjoedi, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 1-15.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH KEBOSANAN KERJA, *STRESS* KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*
PADA PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN PATI****IDENTITAS PENELITIAN :**

Nama : Nafisca Muvidah
Program Studi : Manajemen (SDM)

Guna menyelesaikan tugas akhir (skripsi) pada program strata satu (S1) di Universitas PGRI Semarang Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia (MSDM) saya memohon bantuan dan kesediaan seluruh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner penelitian ini. Saya berharap bapak/ibu pegawai bersedia mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sesuai atau sebenarnya. Atas ketersediaan bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

A. Karakteristik Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon bapak/ibu pegawai mengisi data kepegawaian terlebih dahulu dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban. Saya akan menjamin identitas yang bapak/ibu berikan aman dan tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan atau jabatan.

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki
: Perempuan
3. Umur : 20-30 tahun
: 31-40 tahun
: 41-50 tahun
: > 50 tahun
4. Pendidikan terakhir : SMA/SMK sederajat
: DIII
: S1
: S2
: S3
5. Masa kerja : < 1 tahun
: 1-5 tahun
: > 5 tahun

B. Daftar Pernyataan

Berilah tanda centang (√) sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

Pengisian jawaban kuesioner didasarkan pada penilaian:

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Kurang Setuju (KS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

Kebosanan Kerja (X1)

| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----|--|-----|----|----|---|----|
| 1. | Saya mudah merasa cemas saat di tempat kerja | | | | | |
| 2. | Saya sering khawatir jika tidak ada kegiatan lain setelah tugas kantor selesai | | | | | |
| 3. | Saya mudah marah apabila situasi kerja tidak menyenangkan | | | | | |
| 4. | Saya sulit mengontrol emosi ketika terjadi selisih paham | | | | | |
| 5. | Saya tidak fokus atau kehilangan konsentrasi di tempat kerja | | | | | |
| 6. | Saya selalu semangat dalam bekerja | | | | | |

Stress Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----|---|-----|----|----|---|----|
| 1. | Saya merasa tertekan karena banyak peraturan dan tuntutan pekerjaan dari atasan | | | | | |
| 2. | Pekerjaan yang saya lakukan kurang menantang | | | | | |
| 3. | Saya sering merasa berbeda konsep terhadap pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 4. | Target kerja yang saya lakukan tidak sesuai dengan harapan atasan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 5. | Batas waktu yang diberikan tidak seimbang membuat saya merasa <i>stress</i> | | | | | |
| 6. | Saya merasa tertekan dengan pekerjaan yang dibatasi oleh waktu | | | | | |
| 7. | Tingkat pekerjaan yang diberikan biasanya terlalu sulit | | | | | |
| 8. | Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan kompetensi saya | | | | | |

Lingkungan Kerja

| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----|---|-----|----|----|---|----|
| 1. | Fasilitas kerja yang tersedia sudah lengkap dan mendukung aktivitas kerja | | | | | |
| 2. | Fasilitas kerja yang ada dapat melancarkan pekerjaan | | | | | |
| 3. | Penerangan dari sinar matahari dan listrik di ruang kerja saya sudah baik dan sesuai dengan kebutuhan | | | | | |
| 4. | Cahaya di setiap ruangan kerja sudah cukup baik | | | | | |
| 5. | Saya merasa sirkulasi udara melalui ventilasi dan suhu AC di dalam ruangan berfungsi dengan baik | | | | | |
| 6. | Suhu udara di setiap ruangan kerja sudah baik | | | | | |
| 7. | Tempat saya bekerja menjamin keamanan pegawainya, tenang, dan bebas | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | dari suasana bising | | | | | |
| 8. | Saya merasa aman dalam bekerja | | | | | |
| 9. | Hubungan dengan atasan selalu baik | | | | | |
| 10. | Saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan | | | | | |
| 11. | Hubungan dengan sesama pegawai selalu baik | | | | | |
| 12. | Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai | | | | | |

Perilaku *Cyberloafing*

| No. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|------------|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 1. | Saya menggunakan fasilitas <i>wifi</i> kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan dan untuk kepentingan pribadi | | | | | |
| 2. | Saya menggunakan <i>wifi</i> kantor untuk menelusuri internet saat jam kerja | | | | | |
| 3. | Saya bermain <i>handphone</i> disaat merasa jenuh bekerja | | | | | |
| 4. | Saat jam kerja saya sering menggunakan <i>handphone</i> untuk berjualan online atau mempromosikan produk | | | | | |
| 5. | Selama jam kerja saya tetap mengirim dan membaca surat elektronik (<i>email</i>) pribadi | | | | | |
| 6. | Saya selalu mengecek <i>e-mail</i> pribadi pada saat jam kerja | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 7. | Saya sering mengakses media sosial (instagram, tiktok, dan facebook) pada saat jam kerja | | | | | |
| 8. | Saya sering berkomunikasi (tujuan pribadi) di media sosial selama jam kerja | | | | | |
| 9. | Saya menggunakan waktu luang saya untuk bermain game online di tempat kerja | | | | | |
| 10. | Saya memilih bermain game online untuk menghilangkan rasa jenuh saat bekerja | | | | | |
| 11. | Saya melakukan belanja online seperti di shopee, tokopedia, dan lazada pada jam kerja | | | | | |
| 12. | Saya sering membuka aplikasi <i>marketplace</i> di kantor | | | | | |

Lampiran 2 : Karakteristik Responden

Statistics

| | | Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan Terakhir | Masa Kerja | Bidang |
|---|---------|---------------|------|------------------------|------------|--------|
| N | Valid | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 35 | 63.6 | 63.6 | 63.6 |
| | Perempuan | 20 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | > 50 tahun | 15 | 27.3 | 27.3 | 27.3 |
| | 20 - 30 tahun | 17 | 30.9 | 30.9 | 58.2 |
| | 31 - 40 tahun | 13 | 23.6 | 23.6 | 81.8 |
| | 41 - 50 tahun | 10 | 18.2 | 18.2 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Bidang

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | Penaatan | 9 | 16.4 | 16.4 | 16.4 |
| | Penataan Lingkungan | 11 | 20.0 | 20.0 | 36.4 |
| | Pengendalian | 15 | 27.3 | 27.3 | 63.6 |
| | Program dan Keuangan | 6 | 10.9 | 10.9 | 74.5 |
| | Sekretariat | 1 | 1.8 | 1.8 | 76.4 |
| | Umpeg | 9 | 16.4 | 16.4 | 92.7 |
| | UPTD Lab. | 4 | 7.3 | 7.3 | 100.0 |
| | Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid DIII | 3 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| S1 | 27 | 49.1 | 49.1 | 54.5 |
| S1/DIV | 1 | 1.8 | 1.8 | 56.4 |
| S2 | 11 | 20.0 | 20.0 | 76.4 |
| SMA/SMK | 13 | 23.6 | 23.6 | 100.0 |
| Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 1 | 4 | 7.3 | 7.3 | 7.3 |
| > 5 | 40 | 72.7 | 72.7 | 80.0 |
| 1 - 5 | 11 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 55 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 3 : Hasil Tabulasi Data

Tabulasi Data Jawaban Responden

| Kebosanan Kerja (X1) | | | | | | |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| KK1 | KK2 | KK3 | KK4 | KK5 | KK6 | Total |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 23 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 20 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 19 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 19 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 20 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 21 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 16 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 15 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 23 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 17 |

| Stress Kerja (X2) | | | | | | | | |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| SK1 | SK2 | SK3 | SK4 | SK5 | SK6 | SK7 | SK8 | Total |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 21 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 27 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 20 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 29 |
| 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 22 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 25 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 31 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 25 |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 19 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 |
| 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 |
| 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 31 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 31 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 21 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 29 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 |

| Lingkungan Kerja (X3) | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------|
| LK1 | LK2 | LK3 | LK4 | LK5 | LK6 | LK7 | LK8 | LK9 | LK10 | LK11 | LK12 | Total |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 36 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 28 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 43 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 36 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 45 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 50 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 31 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 42 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 38 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 33 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 36 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 39 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 33 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 50 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 31 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 35 |
| 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 32 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 |
| 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 46 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 |

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

1. Kebosanan Kerja (X1)

| | | Correlations | | | | | | |
|-----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|-------|--------|---------|
| | | KK1 | KK2 | KK3 | KK4 | KK5 | KK6 | TOTALKK |
| KK1 | Pearson Correlation | 1 | .738** | .573** | .473** | .331* | .395** | .817** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .014 | .003 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| KK2 | Pearson Correlation | .738** | 1 | .697** | .510** | .227 | .416** | .827** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .096 | .002 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| KK3 | Pearson Correlation | .573** | .697** | 1 | .616** | .230 | .208 | .764** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .091 | .128 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| KK4 | Pearson Correlation | .473** | .510** | .616** | 1 | .276* | .333* | .739** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .042 | .013 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| KK5 | Pearson Correlation | .331* | .227 | .230 | .276* | 1 | .414** | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .096 | .091 | .042 | | .002 | .000 |

| | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| KK6 | Pearson Correlation | .395** | .416** | .208 | .333* | .414** | 1 | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .002 | .128 | .013 | .002 | | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTALKK | Pearson Correlation | .817** | .827** | .764** | .739** | .570** | .626** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Stress Kerja (X2)

Correlations

| | | SK1 | SK2 | SK3 | SK4 | SK5 | SK6 | SK7 | SK8 | TOTALSK |
|-----|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| SK1 | Pearson Correlation | 1 | -.031 | .209 | .343* | .661** | .666** | .492** | .507** | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | | .821 | .125 | .010 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| SK2 | Pearson Correlation | -.031 | 1 | .525** | .400** | .134 | .198 | -.010 | .204 | .437** |
| | Sig. (2-tailed) | .821 | | .000 | .003 | .329 | .148 | .941 | .135 | .001 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| SK3 | Pearson Correlation | .209 | .525** | 1 | .296* | .233 | .383** | .224 | .281* | .582** |
| | Sig. (2-tailed) | .125 | .000 | | .028 | .086 | .004 | .100 | .038 | .000 |

| | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| SK4 | Pearson Correlation | .343* | .400** | .296* | 1 | .558** | .558** | .181 | .367** | .678** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .003 | .028 | | .000 | .000 | .186 | .006 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| SK5 | Pearson Correlation | .661** | .134 | .233 | .558** | 1 | .754** | .416** | .601** | .809** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .329 | .086 | .000 | | .000 | .002 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| SK6 | Pearson Correlation | .666** | .198 | .383** | .558** | .754** | 1 | .474** | .436** | .843** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .148 | .004 | .000 | .000 | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| SK7 | Pearson Correlation | .492** | -.010 | .224 | .181 | .416** | .474** | 1 | .544** | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .941 | .100 | .186 | .002 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| SK8 | Pearson Correlation | .507** | .204 | .281* | .367** | .601** | .436** | .544** | 1 | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .135 | .038 | .006 | .000 | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTALSK | Pearson Correlation | .718** | .437** | .582** | .678** | .809** | .843** | .620** | .714** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | Sig. (2-tailed) | .016 | .241 | .085 | .001 | .000 | .028 | | .036 | .122 | .001 | .099 | .012 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| LK8 | Pearson Correlation | .062 | .103 | .246 | .099 | .265 | .342 [*] | .284 [*] | 1 | .441 ^{**} | .381 ^{**} | .331 [*] | .085 | .514 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .653 | .452 | .070 | .474 | .050 | .011 | .036 | | .001 | .004 | .014 | .537 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| LK9 | Pearson Correlation | .177 | .119 | .224 | .304 [*] | .347 ^{**} | .229 | .211 | .441 ^{**} | 1 | .594 ^{**} | .227 | .303 [*] | .565 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .197 | .387 | .101 | .024 | .009 | .092 | .122 | .001 | | .000 | .095 | .024 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| LK10 | Pearson Correlation | .352 ^{**} | .208 | .270 [*] | .340 [*] | .298 [*] | .368 ^{**} | .429 ^{**} | .381 ^{**} | .594 ^{**} | 1 | .418 ^{**} | .408 ^{**} | .705 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .128 | .046 | .011 | .027 | .006 | .001 | .004 | .000 | | .001 | .002 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| LK11 | Pearson Correlation | .252 | .180 | .357 ^{**} | .152 | .143 | .213 | .225 | .331 [*] | .227 | .418 ^{**} | 1 | .518 ^{**} | .566 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .063 | .190 | .007 | .267 | .296 | .119 | .099 | .014 | .095 | .001 | | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| LK12 | Pearson Correlation | .381 ^{**} | .287 [*] | .358 ^{**} | .127 | .271 [*] | .293 [*] | .337 [*] | .085 | .303 [*] | .408 ^{**} | .518 ^{**} | 1 | .606 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .034 | .007 | .357 | .045 | .030 | .012 | .537 | .024 | .002 | .000 | | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTALLK | Pearson Correlation | .614 ^{**} | .540 ^{**} | .633 ^{**} | .591 ^{**} | .606 ^{**} | .537 ^{**} | .629 ^{**} | .514 ^{**} | .565 ^{**} | .705 ^{**} | .566 ^{**} | .606 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|-------|--------|------|-------|--------|--------|--------|------|--------|------|--------|--------|--------|
| PC10 | Pearson Correlation | .109 | .365** | .109 | .320* | .361** | .438** | .616** | .211 | .549** | 1 | .423** | .493** | .680** |
| | Sig. (2-tailed) | .426 | .006 | .428 | .017 | .007 | .001 | .000 | .121 | .000 | | .001 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| PC11 | Pearson Correlation | -.018 | .160 | .032 | .292 | .197 | .353 | .419 | .114 | .271 | .423 | 1 | .912 | .564 |
| | Sig. (2-tailed) | .896 | .244 | .818 | .031 | .150 | .008 | .001 | .409 | .046 | .001 | | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| PC12 | Pearson Correlation | .005 | .130 | .059 | .275 | .188 | .408 | .480 | .202 | .358 | .493 | .912 | 1 | .614 |
| | Sig. (2-tailed) | .970 | .343 | .669 | .043 | .170 | .002 | .000 | .139 | .007 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTALPC | Pearson Correlation | .484 | .653 | .544 | .601 | .572 | .767 | .737 | .526 | .621 | .680 | .564 | .614 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

1. Kebosanan Kerja (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .819 | .818 | 6 |

2. *Stress* Kerja (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .831 | .830 | 8 |

3. Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .829 | .832 | 12 |

4. Perilaku *Cyberloafing* (Y)

Reliability Statistics

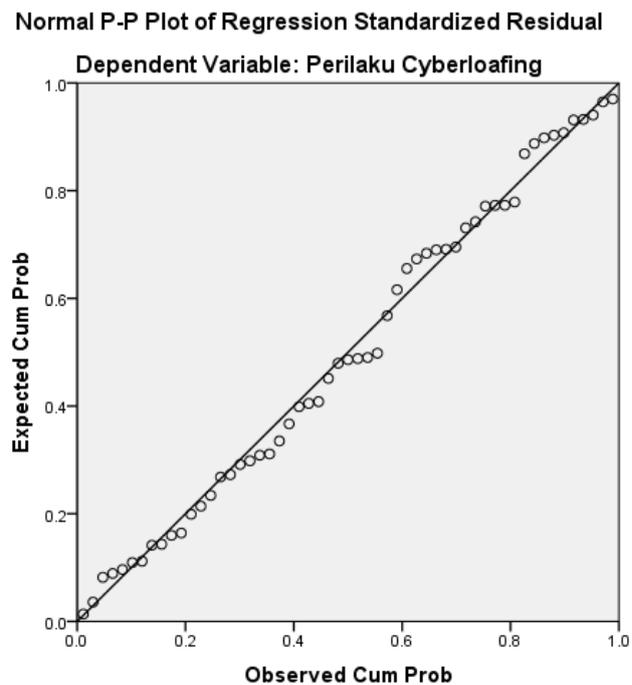
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .851 | .850 | 12 |
| | | |

Lampiran 5 : Hasil Uji Statistik Deskripsi

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-------------------------------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kebosanan Kerja | 55 | 12.00 | 29.00 | 22.7818 | 3.75002 |
| Stress Kerja | 55 | 18.00 | 35.00 | 26.9091 | 5.00841 |
| Lingkungan Kerja | 55 | 28.00 | 50.00 | 38.8727 | 5.65703 |
| Perilaku Cyberloafing | 55 | 26.00 | 51.00 | 36.5273 | 6.41715 |
| Valid N (listwise) | 55 | | | | |

Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.17506229 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .066 |
| | Positive | .066 |
| | Negative | -.060 |
| Test Statistic | | .066 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

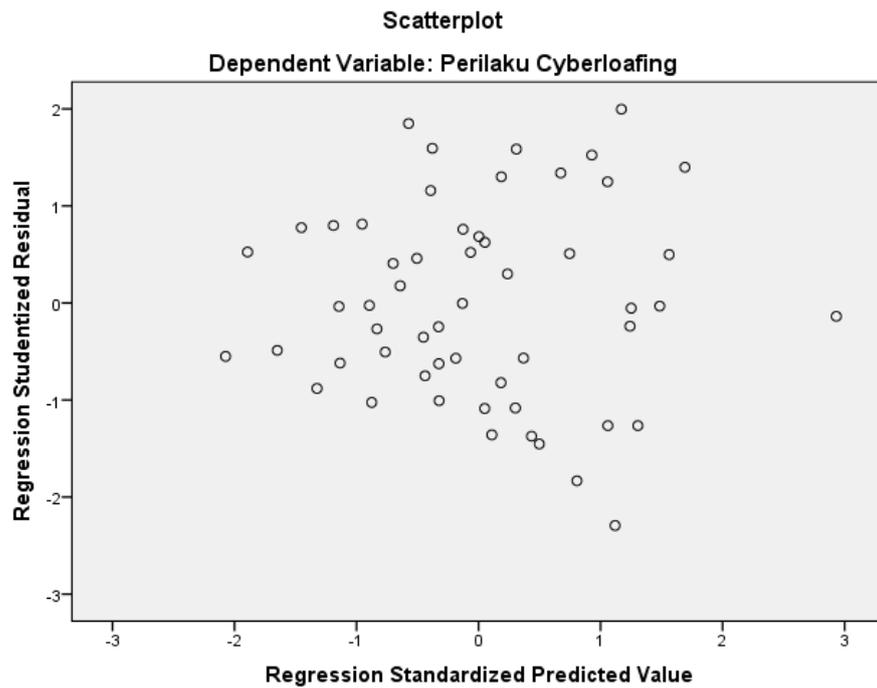
d. This is a lower bound of the true significance.

1. Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 15.467 | 5.889 | | 2.626 | .011 | | |
| Kebosanan Kerja | .948 | .231 | .554 | 4.098 | .000 | .698 | 1.432 |
| Stress Kerja | -.712 | .194 | -.555 | -3.671 | .001 | .557 | 1.796 |
| Lingkungan Kerja | .479 | .150 | .422 | 3.189 | .002 | .727 | 1.376 |

a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

2. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 : Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 15.467 | 5.889 | | 2.626 | .011 | | |
| Kebosanan Kerja | .948 | .231 | .554 | 4.098 | .000 | .698 | 1.432 |
| Stress Kerja | -.712 | .194 | -.555 | -3.671 | .001 | .557 | 1.796 |
| Lingkungan Kerja | .479 | .150 | .422 | 3.189 | .002 | .727 | 1.376 |

a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

2. Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 15.467 | 5.889 | | 2.626 | .011 | | |
| Kebosanan Kerja | .948 | .231 | .554 | 4.098 | .000 | .698 | 1.432 |
| Stress Kerja | -.712 | .194 | -.555 | -3.671 | .001 | .557 | 1.796 |
| Lingkungan Kerja | .479 | .150 | .422 | 3.189 | .002 | .727 | 1.376 |

a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

3. Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 777.521 | 3 | 259.174 | 9.140 | .000 ^b |
| | Residual | 1446.189 | 51 | 28.357 | | |
| | Total | 2223.709 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kebosanan Kerja, Stress Kerja

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .591 ^a | .350 | .311 | 5.32510 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kebosanan Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

Lampiran 8 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN PATI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP**

Jalan P. Sudirman Jl. Raya Pati – Kudus Km. 2 Pati Telepon : 0295-381425 Fax : 0295-381425
E-mail : dlh@patikab.go.id

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 660.1 / 353 / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Tulus Budiharjo, ST, MM
NIP : 196906161998031006
Jabatan : KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN PATI

Menerangkan bahwa :

Nama : Nafisca Muvidah
Alamat : Ds. Ngurenrejo RT 006 RW 002 Kec. Wedarijaksa Kab. Pati
NIM : 18810037
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas PGRI Semarang

Yang bersangkutan dalam penelitian ini untuk penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH KEBOSONAN KERJA, STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA PEGAWAI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PATI”** telah melaksanakan pengumpulan data melalui metode kuesioner di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati pada tanggal 21 Juni 2022.

Demikian surat keterangan ini, kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pati, 27 Juni 2022
KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN PATI

M. TULUS BUDI HARJO, ST, MM
Pembina TK I
NIP. 196906161998031006