

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* KARYAWAN DI PT ABASON BABY PRODUCT SURABAYA

Emi Yusnia¹, Tri Wahjoedi², Emmywati³

Program Studi Manajemen

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dan respondennya adalah 27 karyawan PT. Abason Baby Products Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji hipotesis klasik, uji linieritas berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terjadi pada waktu yang bersamaan, dan dengan diperoleh F (hitung) sebesar $34,881 > F$ (tabel) $3,01$ berpengaruh signifikan terhadap $0,000 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan terhadap perilaku berkeliaran online. . Setelah dilakukan analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar $0,796$ atau $79,6\%$. Hasil penelitian ini adalah secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku Cyberloafing, Beban Kerja dan Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing karyawan di PT. Abason Baby Product Surabaya. Secara simultan disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* karyawan di PT. Abason Baby Product Surabaya.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Perilaku Cyberloafing

ABSTRAK

This study uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires. The sample in this study used a saturated sampling technique with 27 employees as respondents at PT. Abason Baby Product Surabaya. The data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS 26. The data analysis method used is instrument test, classical assumption test, multiple linear test, hypothesis test and coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that work discipline, workload and work environment simultaneously and significantly influence cyberloafing behavior by obtaining F (count) of $34.881 > F$ (table) 3.01 with a significant value of $0.000 < 0.05$. With the analysis of the coefficient of determination (adjusted R^2) is 0.796 or 79.6% . This means that the variables of work discipline, workload and work environment contribute 79.6% to cyberloafing behavior. The results of this study are partially work discipline has a negative and insignificant effect on cyberloafing behavior, workload and environment have a positive and significant effect on employee cyberloafing behavior at PT. Abason Baby Product Surabaya. Simultaneously work discipline, workload, and work environment influence employee cyberloafing behavior at PT. Abason Baby Product Surabaya.

Keywords: Work Discipline, Workload, Work Environment, and Employee Cyberloafing Behavior.

PENDAHULUAN

Di era berkembangnya teknologi saat ini, Internet seperti menjadi kebutuhan primer

manusia karena memenuhi hampir seluruh ruang kehidupan manusia, mulai dari hal yang

paling sederhana hingga hal yang cukup rumit semua dapat dikendalikan dan dikerjakan dengan bantuan internet. Data riset pada tahun 2018 yang dilakukan oleh Google dan Temasek dengan judul *E-conomy SEA 2018* memperlihatkan, total pengguna internet di Kawasan Asia Tenggara ada sebanyak 350 juta pengguna dan dari data tersebut mengungkapkan 150 juta diantaranya berasal dari Indonesia.

Asosiasi Penyelenggara Jaringan Internet Indonesia (APJII) menerangkan bahwa lebih dari setengah penduduk Indonesia kini telah terhubung internet, survei yang dilakukan di tahun 2016 itu mengungkapkan bahwa 132,7 juta orang Indonesia telah mengakses internet atau sekitar 51.5% dari jumlah penduduk di Indonesia. Sedangkan berdasarkan pekerjaan pengguna internet paling tinggi dipegang oleh pekerja atau karyawan swasta dengan jumlah pengguna 23,8 juta jiwa.

Komputer dan internet sebagai penunjang pekerjaan yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif dan efisien, Karyawan dapat mengakses internet dimanapun dan kapanpun untuk menunjang pekerjaannya seperti mengirim data dan informasi melalui email, mengunduh data, mencari informasi, memberikan informasi, menyimpan dan berbagi data melalui jaringan serta berkomunikasi. Namun bukan berarti hal tersebut tidak menimbulkan dampak yang negatif, penggunaan internet secara berlebihan dan banyak disalahgunakan para karyawan

diluar kepentingan pekerjaan seperti bermain game online, membuka akun sosial media (Instagram, facebook, twitter, youtube) melakukan pembelian online, mendownload video dan kegiatan penggunaan internet lainnya diluar kegiatan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Selain menggunakan perangkat komputer yang disediakan perusahaan sering ditemukan karyawan yang menggunakan perangkat milik pribadi sendiri (handphone, ipad, tablet) untuk berselancar di internet.

Perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2006:44) disiplin kerja adalah kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika karyawan tidak memiliki kesadaran tentang kedisiplinan dapat memicu terjadinya perilaku *cyberloafing*. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda beda sesuai dengan tugas dan keterampilan karyawan, namun banyak ditemui karyawan yang mendapat beban kerja yang melebihi kapasitas kemampuan yang dapat menimbulkan stress, ketika mengalami stress kerja karyawan akan mencari cara untuk mengurangi tingkat stress dan salah satu cara yang dapat dilakukan karyawan untuk mengurangi tingkat stress kerja adalah *cyberloafing*. Stress dapat berupa ketidakjelasan tujuan dan tidak adanya pedoman, konflik atau pertentangan dengan rekan kerja, supervisor, dan lingkungan kerja dan beban kerja yang melebihi kemampuan merupakan penyebab perilaku *cyberloafing* (Conlin,2010).

Dari uraian latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian. Penulis terdorong untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing karyawan di PT Abason Baby Product Surabaya. Dan data sampel penelitian diambil dari seluruh karyawan PT Abason Baby Product Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku adalah sikap dan tindakan. Perilaku Organisasi menurut Stephen P. Robbins (2014) adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melanggar norma-norma organisasi formal dan peraturan masyarakat yang dilakukan dengan sengaja menghasilkan hal yang mempunyai konsekuensi negatif disebut *deviant organizational behavior* (Robbins, 2014).

Beberapa perilaku yang dianggap menyimpang dalam organisasi antara lain ketidaksopanan, cyberloafing, penyerangan fisik di tempat kerja, berkata kasar atau marah dengan kata-kata menyinggung perasaan, pencurian di tempat kerja oleh karyawan (Robbins, 2014). Jadi *cyberloafing* merupakan salah satu produk atau hasil dari *deviant organizational behavior* dan termasuk salah satu isu penting yang berkembang sesuai dengan perkembangan internet dalam dunia bisnis atau perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Alex S. Nitisemita (1992; 199) Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2002), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2003).

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2000 : 67), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

a. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

e. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

BEBAN KERJA

Menurut Manuaba (dalam Dewi, 2013) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti merawat, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. Menurut Munandar (2014:20)

menyatakan Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dari tenaga kerja. Permendagri No. 12/2008 (dalam Agripa, 2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Dengan demikian beban kerja dapat disimpulkan sebagai suatu tugas yang harus diselesaikan dan dikerjakan dengan ketrampilan pekerja dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

INDIKATOR BEBAN KERJA

Menurut putra (dalam Artadi, 2016) indikator beban kerja meliputi:

a. Target yang harus dicapai

pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu disekitar para pekerja, dimana keadaan tersebut mempengaruhi aktifitas dalam menyelesaikan tugas karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2010: 118) Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh hal yang berada disekitar pekerja meliputi sarana prasarana serta hubungan orang-orang disekitar yang mempengaruhi kegiatan serta aktifitas pekerjaan.

INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA

Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, baik perseorangan atau kelompok. Lingkungan kerja ini menunjang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Adapun indikator dalam lingkungan kerja ini yaitu:

a. Peralatan kerja

b. Cahaya

c. Suhu udara

d. Keamanan

e. Hubungan dengan atasan

f. Hubungan dengan sesama rekan kerja

CYBERLOAFING

Cyberloafing adalah penggunaan internet pada saat jam kerja dengan menggunakan internet organisasi (Herdiati, Sujoso & Hartanti, 2015). Namun *cyberloafing* tidak hanya menggunakan internet milik organisasi namun juga milik pribadi. Seperti yang dikemukakan oleh Henle dan Kedharnath (2012) yaitu penggunaan teknologi internet selama jam kerja untuk tujuan personal. Teknologi yang dimaksud bisa teknologi yang disediakan perusahaan dan juga milik pribadi yang dibawa karyawan selama bekerja (misalnya, smartphone, iPad).

Perilaku *Cyberloafing* merupakan perilaku seseorang yang sengaja menggunakan teknologi informasi dan akses internet yang bersifat pribadi pada saat jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya di selesaikan dengan tepat waktu dan dapat merugikan organisasi atau instansi terkait, sehingga dampaknya pada produktivitas pekerja tersebut (Rahayuningsih, 2017). Hal ini diperkuat oleh Aldilasari (2017) yang menjelaskan kalau bukan hal yang mengejutkan apabila penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan ini akan mengarah kepada penurunan produktivitas bagi organisasi.

Cyberloafing merupakan penyimpangan kerja yang mengacu pada perilaku sukarela yang secara signifikan melanggar norma-norma organisasi, dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya (Rajah & Lim, 2011).

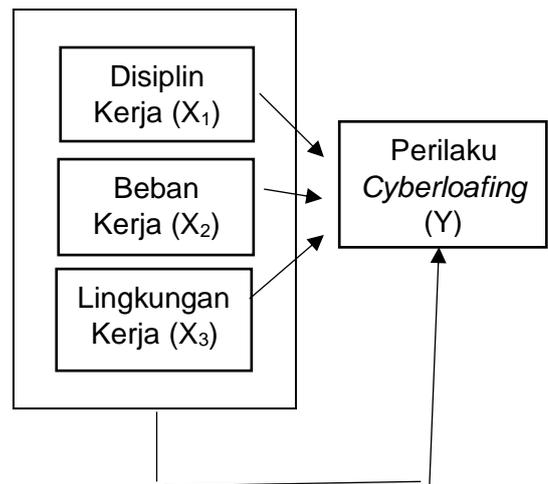
Dari beberapa definisi yang diungkapkan tokoh di atas, maka dapat menyimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan segala bentuk perilaku karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (tujuan pribadi). Perilaku tersebut dilakukan pada saat jam kerja dengan teknologi milik perusahaan (komputer kantor, laptop) maupun milik pribadi (smartphone, ipad, laptop pribadi, tablet).

INDIKATOR CYBERLAOFING

1. Menggunakan Wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan pekerjaan selama jam kerja.
- 2 Menggunakan Handphone diluar kepentingan kerja dijam kerja.
- 3.Mengakses sosial media
- 4.Bermain game online
- 5.Mengunduh musik/fim/video.

KERANGKA PENELITIAN

Gambar 1 Kerangka Konseptual



HIPOTESIS PENELITIAN

Jawaban sementara yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

- a. H_1 = Disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan (Y).
- b. H_2 = Beban kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan (Y).
- c. H_3 = Lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan (Y).
- d. H_4 = Disiplin kerja (X_1), dan Beban kerja (X_2), serta Lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap perilaku *Cyberloafing* terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT.Abason Baby Product Surabaya yang beralamat di Jalan Raya sambikerep No 5, Sambikerep, Kec.Sambikerep, Kota Surabaya, Jawa Timur 60217. Tlp.031 – 7407818.

Menurut Sugiyono (2010:15) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Abason Baby Product yang berjumlah 27 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil wawancara maupun hasil dari pengisian kuesioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk Disiplin kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), terhadap Perilaku Cyberloafing (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Keterangan :

Y : Variabel terikat Perilaku Cyberloafing

a : Konstanta

$b_1b_2b_3$: Koefisiensi regresi

X_1 : Variabel bebas Disiplin Kerja

X_2 : Variabel bebas Beban Kerja

X_3 : Variabel bebas Lingkungan Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau item dari masing-masing variabel. Data yang diuji sebanyak 27 responden dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil dinyatakan valid apabila memiliki koefisien positif dan lebih besar dari r (tabel). Besarnya r (tabel) $df(n-2) = 27-2 = 25$; pada $df = 25$ diperoleh $\alpha = 0,05$; besarnya r (tabel) 0.3809. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi pearson. Berikut adalah hasil uji validitas pada masing-masing variabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Item	r hitung	Keterangan
1	X ₁ P1	0,628**	VALID
2	X ₁ P2	0,618**	VALID
3	X ₁ P3	0,754**	VALID
4	X ₁ P4	0,676**	VALID
5	X ₁ P5	0,720**	VALID

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No.	Item	r hitung	Keterangan
1	X ₂ P1	0,747**	VALID
2	X ₂ P2	0,762**	VALID
3	X ₂ P3	0,720**	VALID
4	X ₂ P4	0,811**	VALID
5	X ₂ P5	0,516**	VALID

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Item	R hitung	Keterangan
1	X ₃ P1	0,637**	VALID
2	X ₃ P2	0,689**	VALID
3	X ₃ P3	0,834**	VALID
4	X ₃ P4	0,632**	VALID
5	X ₃ P5	0,624**	VALID

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Cyberloafing

No.	Item	r hitung	Keterangan
1	YP1	0,646**	VALID
2	YP2	0,593**	VALID
3	YP3	0,531**	VALID
4	YP4	0,684**	VALID
5	YP5	0,721**	VALID

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan (konsistensi) instrument alat ukur berupa kuesioner. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's alpha. Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha > 0,6 (Surjeweni,2014).

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's alpha	Kesimpulan
1.	Disiplin Kerja	0,707	RELIABEL
2.	Beban Kerja	0,762	RELIABEL
3.	Lingkungan Kerja	0,714	RELIABEL
4.	Cyberloafing	0,633	RELIABEL

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji dua arah (*two tailed test*), yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 5% atau (α) 0,05. Jika p-value > 0,05, maka data berdistribusi normal. Berikut disajikan hasil output uji kolmogorov-smirnov:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Dari tabel 4.14 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal.

Kolmogorov-Smirnov Test

Uji Multikolinieritas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77334624
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.073
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan output uji multikolinieritas tabel diatas bahwa hasil perhitungan nilai toleransi dari masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) = 0,983, Beban Kerja (X_2) = 0,750, Lingkungan Kerja (X_3) = 0,761; nilai toleransi > 0,100 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF dari masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) = 1,017, Beban Kerja (X_2) = 1,333 Disiplin Kerja (X_3) = 1.314 ; nilai VIF < dari 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

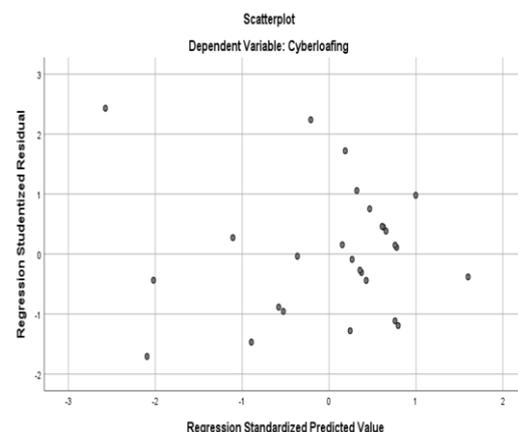
Tabel 6 Hasil Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.268	1.772		3.537	.002		
	Disiplin Kerja	-.030	.058	-.046	-.516	.611	.983	1.017
	Beban Kerja	.186	.070	.270	2.641	.015	.750	1.333
	Lingkungan Kerja	.511	.070	.739	7.280	.000	.761	1.314

a. Dependent Variable: Cyberloafing

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan menggunakan scatter plot. Jika pada gambar scatterplot tidak terlihat pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi adanya heteroskidastisitas. Gejala heteroskidastisitas juga ditunjukkan apabila hasil uji glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heterokedastisitas (Ghozali,2012).



Dari scatterplot pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada data diatas.

Hasil Regresi Berganda

Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.268	1.772		3.537	.002
	Disiplin Kerja	-.030	.058	-.046	-.516	.611
	Beban Kerja	.186	.070	.270	2.641	.015
	Lingkungan Kerja	.511	.070	.739	7.280	.000

a. Dependent Variable: Cyberloafing

Dari tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 6,268 + (-0,030X_1) + 0,186X_2 + 0,511X_3$$

a. Konstanta 6,268

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel Independent Disiplin Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), terhadap variabel dependen *Cyberloafing* (Y). Bila variabel independent naik dalam satu satuan , maka variabel *Cyberloafing* akan naik sebesar 6,268.

b. Disiplin Kerja (X_1) = (- 0,030)

Merupakan nilai koefisiensi regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap perilaku *Cyberloafing* (Y) artinya jika Disiplin Kerja

(X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka perilaku *Cybeloafing* akan mengalami penurunan sebesar -0,030 koefisien bernilai negatif artinya antara Disiplin Kerja (X_1) dengan perilaku *Cyberloafing* (Y) memiliki hubungan negatif. Kenaikan Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan menurunnya perilaku *Cyberloafing*.

c. Beban Kerja (X_2) = 0,186

Merupakan nilai koefisiensi regresi variabel Beban Kerja (X_2) terhadap perilaku *Cyberloafing* (Y) artinya jika Beban Kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka perilaku *Cybeloafing* akan mengalami peningkatan sebesar 0,186 koefisien bernilai positif artinya antara Beban Kerja (X_2) dengan perilaku *Cyberloafing* (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan Beban Kerja (X_1) akan mengakibatkan meningkatnya perilaku *Cyberloafing*.

d. Lingkungan Kerja (X_3) = 0,511

Merupakan nilai koefisiensi regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap perilaku *Cyberloafing* (Y) artinya jika Lingkungan Kerja (X_3) mengalami kenaikan satu satuan, maka perilaku *Cybeloafing* akan mengalami peningkatan sebesar 0,511 koefisien bernilai positif artinya antara Lingkungan Kerja (X_3) dengan perilaku *Cyberloafing* (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan Lingkungan Kerja (X_3) akan mengakibatkan meningkatnya perilaku *Cyberloafing*.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.905 ^a	.820	.796	.822	2.419
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Cyberloafing					

Berdasarkan analisis koefisien determinasi (adjusted R²) adalah 0,796 atau 79,6%. Disimpulkan bahwa 79,6% variabel perilaku *Cyberloafing* dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Dan selisihnya 20,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* Karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya..

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* Karyawan secara Parsial.

Dari hasil pengujian, diketahui nilai sig untuk pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar 0,611 > 0,05 dan diperoleh t(hitung) sebesar -0,516 < t(tabel) 2,068. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* PT.Abason Baby Product Surabaya. Jika Disiplin Kerja meningkat, maka perilaku

Cyberloafing akan menurun, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka perilaku *Cyberloafing* meningkat.

Berdasarkan hasil jawaban karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya yang menjadi responden ini, diketahui bahwa Disiplin Kerja yang ada diperusahaan meningkat bisa menurunkan perilaku *Cyberloafing* di PT.Abason Baby Product Surabaya. Disiplin kerja yang bisa mengurangi karyawan untuk melakukan kegiatan *Cyberloafing*. Disiplin kerja di PT.Abason Baby Product Surabaya sudah baik terlihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa rata-rata responden datang tepat waktu, menggunakan peralatan dan fasilitas perusahaan hanya untuk kepentingan perusahaan dan mengedepankan menyelesaikan tugas dijam kerja sehingga kedisiplinan karyawan tersebut mengurangi perilaku *cyberloafing* di perusahaan namun tidak signifikan, sehingga karyawan masing berperilaku *cyberloafing* disaat dijam kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* Karyawan secara Parsial.

Dari hasil pengujian, diketahui nilai sig untuk pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar 0,015 < 0,05 dan diperoleh t(hitung) sebesar 2,641 > t(tabel) 2,068. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* PT.Abason Baby Product Surabaya. Jika Beban

Kerja meningkat, maka perilaku *Cyberloafing* juga akan meningkat.

Berdasarkan jawaban karyawan PT.Abason Baby Product Surabaya yang menjadi responden penelitian ini, diketahui bahwa beban kerja mempengaruhi karyawan melakukan *Cyberloafing*. Beban kerja yang didapat karyawan PT.Abason Baby Product Surabaya terlalu tinggi karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya dan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, karyawan juga memiliki target kerja yang tinggi diluar kemampuan sehingga ketika ada rasa Lelah dan merasa bosan dengan pekerjaan mereka membuka media sosial, bermain games dan kegiatan online diluar pekerjaan lainnya atau disebut *Cyberloafing*. Seperti yang dikemukakan (Lim dalam firmanto,2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika beban kerja berlebih (*Overload*) maka kecenderungan karyawan melakukan pelarian dari tugasnya dengan cara berperilaku *cyberloafing*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad K, Dian A.S. Parawansa, Jusni (2019), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing*.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* Karyawan secara Parsial.

Dari hasil pengujian, diketahui nilai sig untuk pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh t(hitung) sebesar $7,280 > t(\text{tabel}) 2,068$. Hasil pengujian

hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* PT.Abason Baby Product Surabaya. Lingkungan kerja yang mendukung dan fasilitas yang terkoneksi dengan internet mempengaruhi karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Karyawan PT.Abason Baby Product merasakan hubungan yang terjalin antara karyawan tidak pernah terjadi konflik, Peralatan dan perlengkapan pekerjaan tersedia dengan baik, suhu ditempat kerja sangat sejuk, mendorong karyawan untuk melakukan *Cyberloafing*

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Ria Benedita (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing* karyawan. Dari 3 variabel yang ada Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *Cyberloafing* di PT.Abason Baby Product Surabaya yang dapat dilihat dari nilai Signifikan 0,000 dimana lebih kecil nilai signifikannya dari variabel lainnya. Sehingga lingkungan kerja paling berpengaruh diantara variabel lainnya terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di PT.Abason Baby Product.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Terhadap perilaku *Cyberloafing* Karyawan secara Simultan.

Dari hasil pengujian, diperoleh F(hitung) sebesar $34,881 > F(\text{tabel}) 3,01$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terhadap pengaruh yang signifikan

secara simultan antara Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* di PT.Abason Baby Product Surabaya. Jika Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja meningkat maka perilaku *Cyberloafing* juga meningkat.

Dari hasil yang diperoleh secara simultan permasalahan dilatar belakang, setelah melakukan penelitian terdapat hasil bahwa variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh. Jadi semua variabel pada penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya. Dengan hasil regresi yang dibuktikan dari nilai signifikan $0,611 > 0,05$ dan diperoleh t (hitung) sebesar $-0,516 < t$ (tabel) 2,068.
2. Beban Kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya. Sesuai dengan hasil regresi (tabel 4.17)

yang dibuktikan dari nilai signifikan $0,015 < 0,05$ dan diperoleh t (hitung) sebesar $2,641 > t$ (tabel) 2,068.

3. Lingkungan Kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya. Sesuai dengan hasil regresi yang dibuktikan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan diperoleh t (hitung) sebesar $7,280 > t$ (tabel) 2,068.
4. Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan di PT.Abason Baby Product Surabaya. Sesuai dengan hasil uji F. Hal ini dibuktikan dari nilai F (hitung) sebesar $34,881 > F$ (tabel) 3,01 dengan nilai signifikan diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan telah selesainya dilakukan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode dan penelitian yang berbeda pada objek perusahaan yang berbeda sehingga dapat dilihat perbedaannya dan dapat menggunakan variabel independent lainnya yang berhubungan.

2. Bagi Akademisi

Semoga penelitian bermanfaat dan dapat dijadikan acuan atau pertimbangan acuan atau pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah yang bersifat akademisi.

3. Bagi instansi

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap cyberloafing dan Beban Kerja, serta Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh Positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di PT. Abason Baby Product Surabaya, Kedisiplinan Karyawan sudah baik terlihat dari responden yang datang tepat waktu dan mengutamakan menyelesaikan pekerjaannya namun hal tersebut tidak signifikan mengurangi cyberloafing, perusahaan harus mengevaluasi beban kerja yang diperoleh karyawan, dari jawaban responden rata-rata menjawab target kerja terlalu tinggi dan bekerja dengan cepat sehingga menimbulkan kegiatan *cyberloafing*, sehingga perlu dilakukan evaluasi manajemen terhadap beban pekerjaan yang diterima karyawan agar beban kerja tidak terlalu tinggi yang dapat berdampak pada perilaku *cyberloafing* yang tinggi dan mencari solusi yang tepat terhadap hal tersebut. Karena lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan dilihat dari nilai signifikasinya paling kecil sehingga Lingkungan Kerja yang mendukung seperti fasilitas yang dapat terkoneksi dengan internet dan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan perlu dibatasi dan pengawasan terhadap penggunaan internet harus lebih diperhatikan, pengawasan bisa dilakukan oleh

masing-masing leader di tiap bagian untuk mengawasi bawasan disaat jam kerja.

Daftar Pustaka

- Ahmad K, Dian A.S Parawansa, Jusni. 2019. *Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict dan Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyberloafing*.
- Aldilasari, N., & Firmanto, A. (2017). *Hubungan self control dan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 19-39.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- APJII. (2014). *Responden survei nasional penetrasi penggunaan internet 2014*. Jakarta: Polling Indonesia.
- APJII. (2018). *Responden survei nasional penetrasi penggunaan internet 2018*. Jakarta: Polling Indonesia.
- Ardilasari, Noratika Ardilasari. 2016. *Hubungan Self Control dengan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil*. Malang.
- Artadi, Febri (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Jurnal Economica.
- Azwar S. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukuran*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

- Benedita, Ria. 2018. *Beban Kerja, Peran Ganda, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing*. Jakarta.
- Blau, G., Ward-Cook, K., & Yang, Y. (2006). *Testing a measure of cyberloafing*. *Journal of allied health*, 9-17
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. 2008. *The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues* xx: ProQusest, 383-400.
- Conlin, M. 2000. “ *Workers, Surf at Your Own Risk*. “ *Business Week* 3685 (June 12) : 105-106.
- Dewi, Irawati Arie. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo*. skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Evanita, Leny. 2013. *Displin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Lingau*. Thesis. Jakarta: Universitas Esa Tunggal
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Cet. 8 Yogyakarta: BPFE Press.
- Hariandja, Marihot, T. E. (2005). *Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Herdianti at al. 2015. *Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember*. E-Jurnal Pustaka Kesehatan, Vol. 3 No 1.
- Herdianti, Meilisa Fani., Sujoso, Anita Dewi Prahastuti., dan Hartanti, Ragil Ismi. (2015). *Pengaruh Stressor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Cyberloafing di Universitas Jember*. e-Jurnal Pustaka Kesehatan. 3(1): 179-185
- Husein, Umar, 2004, “*Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*”, Jakarta, Penerbit Pt Gramedia Pustaka Utama.