

PENGARUH *SELF CONTROL*, *WORK STRES* DAN *DISTRIBUTIVE JUSTICE* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*

(Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta)

Dwi Marta Fakdana Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan

dwi1700011142@webmail.uad.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Control*, *Work Stres* dan *Distributive Justice* terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, dalam penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda IBM SPSS 25. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa *Self Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*, *Work Stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*, *Distributive Justice* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*. Kemudian hasil uji F menunjukkan bahwa *Self Control*, *Work Stres*, *Distributive Justice* secara simultan berpengaruh terhadap *Cyberloafing*. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi kepala kantor *Lazismu* untuk menjaga stabilitas perusahaan dengan cara mengurangi *Cyberloafing*.

Kata kunci : *Self Control*, *Work Stres*, *Distributive Justice*, *Cyberloafing*

Pendahuluan

Banyak manfaat yang telah diberikan oleh internet kepada manusia khususnya di dalam lingkungan kerja, internet memberikan banyak keuntungan untuk karyawan dan organisasi dengan mengubah tempat pekerjaan menjadi jaringan universal dan ketercapainya keuntungan secara maksimal di bandingkan dengan mereka yang tidak menggunakan jaringan internet (Baturay & Toker, 2015). Dampak positif dari internet yang digunakan oleh organisasi ialah membantu meningkatkan produktifitas, meningkatkan kinerja, meningkatkan komunikasi, memperkuat citra dan menjangkau konsumen dari berbagai daerah di dalam negeri maupun luar negeri (Koay, 2018). Penerapan komputerisasi yang didukung dengan seperangkat teknologi berbasis internet, menjadi sarana bagi organisasi untuk terus berkembang mengikuti kebutuhan pasar agar mampu menghasilkan barang dan jasa secara efisien dan efektif (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Keberadaan internet bagi karyawan tidak semata-merta menjadi hal yang menguntungkan bagi organisasi, efek dari komputerisasi berbasis internet ternyata menjadi pemicu kemalasan karyawan terhadap tugas yang diberikan, Harapan organisasi dengan meningkatkan infrastruktur yang ada dapat digunakan oleh karyawan secara maksimal untuk meningkatkan kualitas justru disalahgunakan oleh karyawan (Astri & Zahreni, 2017). (Adiba et al., 2021) mengemukakan bahwa penyalahgunaan fasilitas kantor berupa komputer dan internet disebut juga sebagai cyberloafing, karyawan yang memiliki beban

kerja berlebih cenderung akan mencari aktivitas untuk menghibur diri seperti menonton youtube, musik online dan facebook, tindakan ini dikategorikan sebagai perilaku menyimpang *Cyberloafing*.

Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang menggunakan internet perusahaan atau organisasi pada jam-jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Lim, dalam Sari & Ratnaningsih, 2018). Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Askew, dalam Sari & Ratnaningsih, 2018) bahwa *Cyberloafing* merupakan perilaku karyawan yang menggunakan berbagai jenis perangkat komputer saat bekerja untuk kepentingan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaan. Pengaksesan berbagai macam situs online seperti youtube, facebook, musik online, whatsapp saat jam-jam kerja yang tidak bersangkutan dengan pekerjaan juga tergolong dalam perilaku menyimpang *Cyberloafing* (Astri & Zahreni, 2017).

Perilaku menyimpang *Cyberloafing* dilingkungan karyawan muncul akibat beberapa faktor diantaranya ialah, *Work Stres, Organizational Climate, Self Control, Distributive Justice* dan *Situasional* (Ozler & Polat, dalam Sari & Ratnaningsih, 2018). Dalam pembahasan ini hanya akan membahas 3 (tiga) faktor utama yang sering terjadi dilingkungan kerja organisasi yaitu *Self Control, Work Stres* dan *Distributive Justice*.

Pertama ialah *Self Control* adalah kemampuan individu untuk mampu menahan keinginan yang tidak sesuai dengan aturan

yang berlaku dalam suatu kelompok organisasi ataupun masyarakat (Marsela & Supriatna, 2019). Karyawan dengan *Self Control* yang baik tentu mampu mengendalikan nafsu atau keinginan yang melanggar norma bahkan merugikan orang lain didalam lingkungan organisasi ataupun masyarakat.

Kedua ialah work stres, *Work Stres* adalah suatu tekanan yang dialami oleh seorang karyawan, yang di sebabkan oleh tuntutan pekerjaan di suatu perusahaan, tekanan yang di maksud adalah tekanan batin yang di alami karyawan akibat dari pekerjaan yang dianggapnya memiliki kesulitan yang tinggi, hal ini dipicu karena kemampuan karyawan yang rendah atau kurangnya pelatihan pemahaman atas tugas yang di terimanya (Dimitrij Bryant Narahendra W, 2018).

Ketiga ialah *Distributive Justice*, *Distributive Justice* adalah keadilan yang dirasakan oleh karyawan terkait kesesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, karyawan akan merasakan keadilan di lingkungan organisasi jika pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan gaji atau upah yang mereka dapatkan (Lewis, 2013).

Menyelesaikan tugas dalam pencapaian tujuan organisasi merupakan harapan besar organisasi. Namun, tidak bisa dipungkiri bahwa banyak faktor yang mempengaruhi harapan besar organisasi tidak terwujud, seperti yang telah dipaparkan pada latar belakang bahwa perilaku menyimpang *Cyberloafing* akan sewaktu-waktu terjadi dalam lingkungan kerja organisasi. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa *Self Control*, *Work Stres* dan

Distributive Justice merupakan tiga isu penting dalam organisasi untuk mengontrol atau menghindari perilaku *Cyberloafing*.

Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sadaqah Muhammadiyah atau Lazismu Adalah Lembaga tingkat Nasional yang berkhidmad dalam pemberdayaan masyarakat melalau pendayagunaan secara produktif dana Zakat, Infaq, Wakaf dan dana kedermawanan baik dari perseorangan maupun Lembaga organisasi. Dengan gaya pengelolaan modern, Amanah, Profesional, Transparan dan Produktif sesuai dengan Syariah Islam dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umat, lazismu mampu mengelola dan menyalurkan Dana Zakat, Infaq dan Sadaqoh dengan Amanah dan merata kepada penerima hak Zakat, Infaq dan Sadaqah. Lazismu didirikan oleh pimpinan pusat Muhammadiyah sejak tahun 2002 yang ditandai dengan penandatanganan deklarasi oleh prof. Dr. HA. Syafi'I Ma'arif, MA, Diikuti oleh pengukuhan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasioanl SK No.457/21 November 2002. Diatur dalam Undang-undang Zakat nomer 23 tahun 2011, Peraturan pemerintah nomer 14 tahun 2014, Dan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 333 tahun 2015. Dengan jumlah yang begitu banyak baik cabang maupun ranting, Saat ini lazismu tersebar hampir di seluh Indonesia dan siap membantu masyarakat dalam pemberdayagunaan Zakat, Infaq, Wakaf dan Shadaqah.

1 Apakah *Self Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta?

- 2 Apakah *Work Stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta?
- 3 Apakah *Distributive Justice* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta?

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis.

Pengaruh *Self Control* Terhadap *Cyberloafing* Karyawan.

Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang menggunakan internet perusahaan atau organisasi pada jam-jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Lim, dalam Sari & Ratnaningsih, 2018). Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Askew, dalam Sari & Ratnaningsih, 2018) bahwa *Cyberloafing* merupakan perilaku karyawan yang menggunakan berbagai jenis perangkat komputer saat bekerja untuk kepentingan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Self Control* adalah salah satu dari banyak faktor yang menjadi pemicu timbulnya perilaku menyimpang *Cyberloafing* pada lingkungan kerja karyawan (Ardilasari & Firmanto, 2017). *Self Control* merupakan kemampuan individu dalam menahan keinginan yang tidak sesuai dengan norma di tempat kerja seperti *Cyberloafing*, *Self Control* yang tinggi memiliki peran besar dalam mencegah timbulnya perilaku menyimpang *Cyberloafing* di lingkungan kerja (Sari & Ratnaningsih, 2018).

Terkait uraian diatas jelas bahwa, individu dengan kemampuan *Self Control* yang rendah cenderung akan melakukan perilaku menyimpang seperti *Cyberloafing* di lingkungan kerja, sedangkan individu dengan *Self Control* tinggi akan menghindari perilaku menyimpang *Cyberloafing*. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ardilasari & Firmanto, 2017) dan (Mercado et al., 2017) yang menyatakan bahwa *Self Control* berpengaruh negatif terhadap *Cyberloafing* karyawan. Berdasarkan teori dan bukti penelitian terdahulu diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Self Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*

Pengaruh *Work Stres* terhadap *Cyberloafing* karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi pemicu timbulnya perilaku *Cyberloafing* secara teori ialah *Work Stres*. (Civillidag, 2017) mengemukakan bahwa stres kerja atau *Work Stres* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku menyimpang *Cyberloafing* karyawan yang menyalah gunakan internet untuk kepentingan pribadi, karyawan merasa bahwa perilaku menyimpang seperti ini adalah cara paling efektif dalam mengatasi stres dalam bekerja. (Asih et al., 2018) *Work stres* terjadi akibat dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya, terjadinya interaksi ini menyebabkan adanya reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat dari tuntutan dan hambatan pekerjaan, maka dapat diartikan bahwa stres kerja atau *Work Stres* merupakan faktor yang

dapat memberikan peluang terjadinya perilaku menyimpang *Cyberloafing*.

Stres kerja atau work stres merupakan suatu tekanan yang dialami oleh seorang karyawan, yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan disuatu perusahaan, tekanan yang dimaksud ialah tekanan batin yang dialami karyawan akibat dari pekerjaan yang dianggapnya memiliki kesulitan yang tinggi, hal ini dipicu karena kemampuan karyawan yang rendah atau kurangnya pelatihan pemahaman atas tugas yang ditermnya (Lineuwih et al., 2022). Pendapat lain dikemukakan oleh (Nurendra & Saraswati, 2017) yang mengatakan bahwa stres kerja atau *Work Stres* merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja, hal ini terjadi saat karyawan mendapatkan pekerjaan yang sulit diluar kemampuan mereka atau diakibatkan karena pekerjaan yang berlebihan, akibatnya karyawan akan mencari cara untuk menghilangkan stres mereka.

Karyawan dengan tingkat *Work Stres* yang rendah cenderung akan menghindari perilaku menyimpang *Cyberloafing*, sebaliknya jika karyawan dengan tingkat *Work Stres* tinggi akan semakin mendekati karyawan pada perilaku menyimpang *Cyberloafing* (Moffan & Handoyo, 2020). Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa, *Work Stres* menjadi salah satu faktor pemicu timbulnya perilaku *Cyberloafing* karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Oktapiansyah, 2018) dan (Moffan & Handoyo, 2020) yang menunjukkan hasil bahwa *Work Stres* berpengaruh positif terhadap *Cyberloafing* karyawan. Berdasarkan teori dan bukti

penelitian terdahulu diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work Stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*.

Pengaruh *Distributive Justice* terhadap *Cyberloafing* karyawan

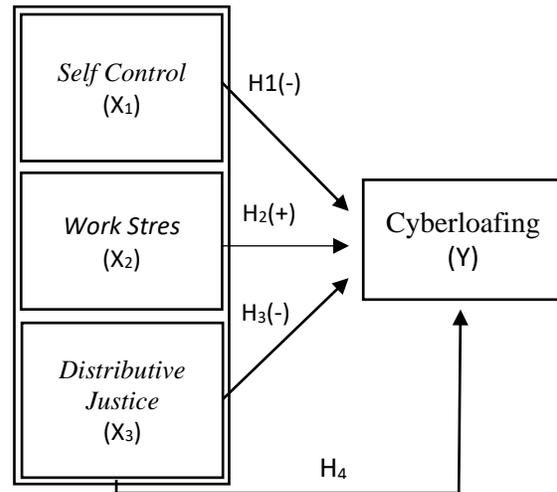
Faktor lain yang mempengaruhi timbulnya perilaku *Cyberloafing* secara teori ialah *Distributive Justice*. (Firstian & Warsindah, 2022) mengemukakan bahwa *Distributive Justice* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku menyimpang *Cyberloafing* karyawan yang menyalahgunakan internet untuk kepentingan pribadi, hal ini disebabkan karyawan yang merasa tidak mendapatkan keadilan berupa upah atau gaji dari organisasi. *Distributive Justice* merupakan keadilan yang berhubungan dengan organisasi atas pemberian hak gaji atau upah karyawan berdasarkan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan (Hayunintyas et al., 2018). Dalam lingkungan kerja tentunya karyawan memiliki persepsi atas kesesuaian pemberian gaji atau upah oleh organisasi terhadap pekerjaan yang telah mereka selesaikan, seperti yang dikemukakan oleh (Rahaei & Salehzadeh, 2020) yang mengungkapkan bahwa seorang karyawan memiliki pandangan dan perasaan tentang keadilan dalam sebuah organisasi, dalam hal apa yang diberikan organisasi tersebut adil pada seluruh karyawan tanpa membedakan, keadilan yang dirasakan oleh karyawan akan membuat timbulnya rasa senang didalam diri karyawan yang berdampak pada kinerja yang positif dan tentunya menjauhkan dari perilaku menyimpang *Cyberloafing*.

Distributive Justice merupakan keadilan yang sering diartikan dinilai dengan dasar keadilan upah atau gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Hidayah & Haryani, 2013) yang mendefinisikan bahwa keadilan *Distributif* adalah suatu persepsi keadilan hasil, baik berupa uang ataupun barang yang mampu mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

Keadilan *Distributif* yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan mempengaruhi produktifitas karyawan dalam bekerja, (Firstian & Warsindah, 2022) mengemukakan bahwa ketika organisasi memberikan keadilan yang rendah pada karyawan, maka karyawan cenderung akan melakukan kecurangan atau melakukan perilaku menyimpang *Cyberloafing*, sebaliknya jika organisasi memberikan keadilan yang cukup atau tinggi, maka karyawan akan cenderung menghindari perilaku menyimpang *Cyberloafing*. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa, *Distributive Justice* menjadi salah satu faktor pemicu timbulnya perilaku *Cyberloafing* karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Rahaei & Salehzadeh, 2020) dan (Ogut et al., 2013) yang menunjukkan hasil bahwa *Distributive Justice* berpengaruh negatif terhadap *Cyberloafing* karyawan. Berdasarkan teori dan bukti penelitian terdahulu diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Distributive Justice* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*.

Berdasarkan uraian teori dan pengembangan hipotesis, maka model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Metode penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada dikantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta, jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui pasti jumlahnya. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terdiri dari 4 (empat) kabupaten diantaranya, Kota Yogyakarta, Bantul, Sleman dan Kulon Progo. Penelitian ini menggunakan 100 sampel dengan tujuan agar mendapatkan perhitungan yang akurat, (Kumar, 2011) menyatakan bahwa pengunaan sampel yang besar dalam penelitian kuantitatif dianggap akan menghasilkan perhitungan statistik yang lebih akurat dari pada sampel dalam jumlah kecil.

Penelitian ini menggunakan ukuran sampel atau *Sampel Size* yang digunakan untuk memperkirakan jumlah subjek yang diperlukan dalam sebuah penelitian, karena menentukan ketelitian, taksiran dan reliabilitas kesimpulan tentang hipotesis yang diuji (Murti, 2013). (Gay & Diehl,

1992) mengemukakan bahwa, jika penelitian yang dilakukan adalah korelasi, maka sampel yang digunakan minimal sebanyak 30 sampel, semakin banyak sampel yang digunakan semakin baik atau kesalahan generalisasi semakin kecil.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota populasi (Sekaran & Bougie, 2013). Penelitian ini menggunakan data primer. Sumber data merupakan para responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden berisi pernyataan terkait variabel dependen (*Cyberloafing*), serta variabel independen (*Self Control*, *Work Stres* dan *Distributive Justice*). Penelitian ini menggunakan kuesioner berskala *liker*.

Dalam penelitian ini, *cyberloafing* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh (Lim, 2002), terdiri dari 11 item pernyataan dengan indikator aktifitas penjelajahan dan kegitan mengirim email. Variabel *Self control* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh (Nagin & Paternoster, 1993), terdiri dari 24 item pernyataan dengan indikator impulsif, keinginan untuk tugas-tugas sederhana, memilih resiko, memilih untuk aktifitas fisik, egoism dan tempramen. Variabel *work stres* diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh (Parker dan Decotiis, 1983), yang terdiri dari 13 item pernyataan dengan indikator stres waktu dan kecemasan. Yang terakhir ialah variabel *distributive*

justice diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh (Moorman, 1991), yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan indikator tanggung jawab, tekanan, ketengangan dan pekerjaan yang telah diselesaikan.

Untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Analisis Regresi Linear Berganda dalam SPSS 25 sebagai alat uji statistiknya. Model persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y : *Cyberloafing*

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Determinasi

X₁ : *Self Control*

X₂ : *Work Stres*

X₃ : *Distributive Justice*

e : *Error*

untuk menguji apakah instrumen dalam penelitian memenuhi syarat alat ukur yang baik, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas. Dalam uji instrumen, digunakan sampel sebanyak 30. Sehingga, besarnya *df* dapat dihitung (*df*) = 30-2 = 28. Hasil uji tersebut dianalisis menggunakan *Correlation Coefficient Person* dengan taraf signifikan 5% (0,05). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item pernyataan keseluruhan variabel dinyatakan valid, kecuali item pernyataan ke-24 dari variabel *Self Control* dan item pernyataan ke-1 *Work Stres*. Seluruh item pernyataan yang valid memiliki *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel (0,306). Hal tersebut berarti bahwa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur keempat variabel adalah valid, layak digunakan sebagai instrumen

penelitian. Sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat Reliabilitas yang dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Cyberloafing* = 0,780, variabel *self control* = 0,934, variabel *Work Stres* = 0,874, dan variabel *Distributive Justice* = 0,844 yang berarti lebih besar dari 0,60.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta. Total kuesioner yang disebarkan sebanyak 100 kuesioner, kuesioner yang kembali berjumlah 100. Jadi, total responden sebanyak 100 responden. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden pria yang lebih dominan yaitu 80% dari total responden, Komposisi berdasarkan usia bahwa responden berusia 26-30 tahun yang lebih dominan yaitu 37% dari total responden, komposisi berdasarkan status pernikahan bahwa responden yang sudah menikah lebih dominan yaitu 55% dari total responden, komposisi berdasarkan pendidikan bahwa responden dengan pendidikan S1 yang lebih dominan yaitu 48% dari total responden, komposisi berdasarkan lama bekerja < 5 tahun yang lebih dominan yaitu 85% dari total responden, komposisi berdasarkan status pekerjaan tetap lebih dominan yaitu 84% dari total responden, komposisi berdasarkan jabatan dilazismu keuangan dan staf fundraising lebih dominan yaitu 26% dari total responden.

Uji model

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (multiple Linear Regression) pada spss 25. Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar masing-masing variabel independen (*Self Control*, *Work Stres* dan *Distributive Justice*) terhadap variabel dependen (*Cyberloafing*). Analisis ini terdapat beberapa uji yaitu uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan membandingkan nilai sigfikan < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan. Uji F digunakan untuk menunjukkan pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai alpha yang digunakan 0,05. Uji *R-Square* digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menerangkan variabel-variabel terikat (dependen), Rentan nilai koefisien determinasi antara nol dan satu (Kuncoro, 2013). Semakin kecil nilai koefisien determinasi, maka semakin kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 1. Analisis Regresi Lenear Berganda Coefficients

Model	Unstandardizer Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,400	0,348		9,777	0,000

(X1)	-0,184	0,062	-0,271	-2,976	0,004
(X2)	0,226	0,082	0,249	2,740	0,007
(X3)	-0,172	0,066	-0,238	-2,615	0,010

a. *Dependent Variabel: Cyberloafing (Y)*

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1. Tersebut diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung *Self Control* (X1) sebesar -2,976. Sedangkan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Karena nilai signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Self Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* karyawan. Nilai t-hitung *Work Stres* sebesar (X2) 2,740. Sedangkan nilai signifikannya 0,007 < 0,05. Karena nilai signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Work Stres* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Cyberloafing* Karyawan. Nilzi T-Hitung *Distributive Justice* (X3) sebesar -2,615. Sedangkan nilai signifikan 0,010 < 0,05. Karena nilai signifikan < 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *Distributive Justice* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* karyawan.

Tabel 2. Hasil uji F

F	Signifikan	Keterangan
8,574	0,000	H4 diterima

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan dari uji simultan tabel 2. Ditunjukkan bahwa nilai F sebesar 8,574 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H4 diterima maka dapat disimpulkan bahwa *Self Control* (X1), *Work Stres* (X2) dan *Distributive Justice* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Cyberloafing* (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model	R Square
1	0,211

Sumber : Data diolah, 2021.

Dari tabel 3. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,211 (21,1%). Hal tersebut berarti bahwa sebesar *Cyberloafing* pada kantor Lazismu dijelaskan oleh *Self Control*, *Work Stres* dan *Distributive Justice* sedangkan 78.9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Self Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* karyawan. Hal ini berarti bahwa tingginya *Self Control* mampu menurunkan perilaku menyimpang *Cyberloafing* karyawan. Kemampuan Control diri yang baik yang dimiliki oleh karyawan akan membantu timbulnya rasa percaya diri karyawan dan fokus pada keberhasilan bersama, dengan *Self Control* yang baik akan mengiring karyawan pada perilaku yang memiliki konsekuensi positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardilasari & Firmanto, 2017) dan (Mercado et al., 2017) yang menyatakan bahwa *Self Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa work stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Work Stres* pada karyawan akan semakin tinggi juga perilaku menyimpang *Cyberloafing* yang dialami oleh karyawan.

Hal ini berarti bahwa *Work Stres* mempengaruhi timbulnya perilaku *Cyberloafing* pada karyawan. Hal ini dilatarbelakangi oleh kemampuan karyawan yang berbeda beda, pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan menjadi pemicu timbulnya *Work Stres* pada karyawan, mereka berfikir bahwa tugas yang diberikan sangatlah sulit diluar kemampuan karyawan, sehingga karyawan akan melakukan perilaku negatif yang merugikan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktapiansyah, 2018) dan (Mercado et al., 2017) yang menyatakan bahwa *Work Stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Distributive Justice* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing* karyawan . hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Distributive Justice* pada organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan menurunkan perilaku menyimpang *Cyberloafing* karyawan, sebaliknya jika keadilan yang dirasakan oleh karyawan itu rendah maka perilaku menyimpang *Cyberloafing* pada karyawan semakin tinggi. Dalam hal ini *distributive*

justice atau keadilan distributif yang dimaksud adalah keadilan upah atau gaji yang diberikan oleh organisasi pada karyawannya. Upah atau gaji yang dirasa sesuai oleh karyawan hal tersebut akan membuat karyawan semakin loyal dalam bekerja. Dari sini dapat diartikan bahwa *Distributive Justice* mempengaruhi timbulnya perilaku menyimpang *Cyberloafing* pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ogut et al., 2013) dan (Rahaei & Salehzadeh, 2020) yang menyatakan bahwa *Distributive Justice* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: pertama *Self Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* karyawan. Kedua, *Work Stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* karyawan. Ketiga, *Distributive Justice* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* karyawan.

Daftar Pustaka

- Adiba, W. Z., Kadiyono, A. L., & Hanami, Y. (2021). *Cyberloafing , Baik Atau Buruk ? : Exploratory Case Study Karyawan Selama Pandemi Covid-19*. 28, 52–61.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Rusmalia. (2018). *Stres kerja*. Semarang University Press.
- Astri, Y., & Zahreni, S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Pt X. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*.
- Baturay, M. H., & Toker, S. (2015). An Investigation Of The Impact Of Demographics On Cyberloafing From An Educational Setting Angle. *Computers in Human Behavior*, 50(3), 358–366.
- Civillidag, A. (2017). A research of cyberloafing relations on job stress and job satisfaction at business life. *International Refereed E-Journal of Social Sciences*, 355–373.
- Dimitrij Bryant Narahendra W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Self-Control Terhadap Perilaku Cyberloafing* (Vol. 1).
- Firstian, muhammad raihan, & Warsindah, L. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Justice, Abusive Supervision, Dan Job Stress Terhadap Cyberloafing Pada Karyawan Pt Mandiri (Persero) Tbk Area Jakarta Sudirman Muhammad. *Metrik Serial Humaniora Dan Sains*, 3(1), 53–59.
- Gay, L. R., & Diehl, P. L. (1992). *Research Methods for Business and Management*. Macmillan Publishing Company.
- Hayunintyas, R. F., Do, B. R., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2018). Organizational Justice and Effective Organizational Commitment mediated by Organizational Trust and Perceived Organizational Support: Study at the largest Poultry Industry Company in Indonesia. *Asia Pacific Management and Business Application*, 6(3), 175–196.
- Hidayah, S., & Haryani. (2013). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, 35, 1–15.
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated–mediation model. *Internet Research*, 28(4), 1122–1141.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology* (3rd ed., Vol. 13, Issue 3). Sage.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (W. Hardani (ed.)). Erlangga.
- Lewis, R. P. (2013). Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Kompensasi Dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694.
- Lineuwih, intan inggris, Sariwulan, T., & Fidhyallah, nadya fadillah. (2022). pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work family conflict terhadap Burnout karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 879–890.
- Marsela, R. D., & Supriatna, M. (2019). Kontrol Diri: Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 3(2), 65–69.
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546–564.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap

- Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika*, 12(1), 64–72.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*.
- Murti, B. (2013). *Desain dan ukuran sampel untuk penelitian kuantitatif dan kualitatif di bidang kesehatan* (Cet. 3). Gadjah Mada University Press.
- Nagin, D. S., & Paternoster, R. (1993). Enduring Individual Differences and Rational Choice Theories of Crime Paternoster Theory Has Developed Along Two Separate Theory Rejects The As-. *Law & Society Review*, 27(3), 467–496.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84.
- Ogut, E., Sahin, M., & Demirsel, M. T. (2013). The Relationship Between Perceived Organizational Justice And Cyberloafing: Evidence From A Public Hospital In Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10).
- Oktapiansyah, H. (2018). *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank*. Universitas Islam Indonesia.
- Parker, D. F dan Decotiis, T. A. (1983). *Penentu organisasi pekerjaan menekankan perilaku organisasi dan kinerja manusia*. Academic Tekan.
- Rahaei, A., & Salehzadeh, R. (2020). Evaluating the impact of psychological entitlement on cyberloafing: the mediating role of perceived organizational justice. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 17(1/2), 137–152.
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Cyberloafing Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 572–574.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed., Vol. 34, Issue 7). wiley.