

**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Dwi Destika Amelia¹, Roni Kurniawan², Firmansyah Kusasi³
170461201019@student.umrah.ac.id

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of workload, role conflict and work environment on cyberloafing behavior. The population in this study were 32 employees at the Department of Maritime Affairs and Fisheries of the Riau Islands Province. Sampling with the technique of saturation, the number of samples as many as 32 employees. This type of research is quantitative research. In the questionnaire, validity and reliability tests were carried out. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, including t test, f test and coefficient of determination. The results showed that partially the variables of Workload, Role Conflict and Work Environment had a significant effect on Cyberloafing. The results of the f test obtained that the calculated f value is 12,455 with an f table value of 2.95 identifying that the workload, role conflict and work environment variables simultaneously have a significant effect on the Cyberloafing variable (Y). Based on the results of the coefficient of determination test. About 53% of cyberloafing variables are influenced by workload, role conflict and work environment variables. The remaining 47% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *Workload, Work Conflict, Work Environment and Cyberloafing*

I. Pendahuluan

Pada masa sekarang ini, internet sudah menjadi kebutuhan bagi manusia untuk memudahkan dan mempercepat dalam penyampaian informasi ataupun menerima informasi dari berbagai sumber. Internet dapat mudah diakses oleh siapa saja dan dimana saja tak terkecuali di tempat kerja. Internet sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien, baik itu biaya, tenaga, maupun waktu. Hampir semua kantor/perusahaan dilengkapi fasilitas *wifi* maupun pc yang tersambung langsung ke internet sehingga pegawai sangat terbantu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun disisilain, fasilitas di tempat kerja berupa kemudahan akses internet dapat memunculkan permasalahan apabila pegawai tidak dapat memanfaatkan secara optimal untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu tidak adanya batasan penggunaan internet di tempat kerja yang diberlakukan juga mengindikasi terjadinya penyimpangan, seperti riset yang telah dilakukan oleh APJII terkait batasan penggunaan internet di tempat kerja dengan data 2,8% “ya, dibatasi untuk kepentingan pekerja” dan sebesar 12,1% “tidak dibatasi atau bebas”. Dapat diketahui bahwa penggunaan internet di kantor tidak dibatasi atau bebas lebih tinggi dari pada penggunaan internet hanya diperuntukkan untuk keperluan atau keterkaitan dengan pekerjaan yang diterapkan di kantor masing-masing

Sama halnya dengan instansi yang berada dibawah naungan pemerintah seperti Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau yang menyediakan fasilitas internet dan juga PC untuk mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, Dinas Kelautan dan Perikanan juga tidak

memberi batasan kepada pegawai untuk menggunakan internet kantor dalam hal pribadi. Hal ini tentu akan menimbulkan adanya indikasi perilaku kontraproduktif dari pengguna internet seperti godaan yang ditimbulkannya, karena internet juga menyediakan berbagai macam hal seperti mengakses media sosial, berbelanja *online*, dan *game online* pada saat jam kerja berlangsung, perilaku ini dinyatakan sebagai perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pekerja yang berada di bawah naungan instansi pemerintahan cenderung mudah mengalami stres kerja karena beban pekerjaan yang bersifat rutin dan dalam jumlah yang banyak sehingga banyaknya tuntutan beban kerja yang rutin akan menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Oleh karena itu pegawai cenderung melakukan perilaku *cyberloafing* karena dirasa paling mudah untuk menghilangkan kejenuhan tersebut apalagi didukung dengan tersedianya fasilitas internet di komputer masing-masing dan gadget pribadi.

Selain pekerjaan yang rutin, pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau juga harus berbagi peran di kantor sehingga terdapat konflik peran, seperti pegawai sering kali melakukan pekerjaan yang berasal dari bidang lain atas perintah atasan ataupun sesama rekan kerja yang sebenarnya jika dilihat dari SOP tugas tersebut bukanlah tanggung jawabnya. Sehingga pegawai akan mengalami penumpukan tugas dan menjadi bingung akan tugasnya yang mana yang seharusnya dijadikan prioritas atau dikerjakan terlebih dahulu. Hal ini tentu akan menimbulkan stress kerja akibat konflik peran sehingga membuat pegawai melakukan *cyberloafing*.

Pada saat melakukan observasi peneliti melihat ruangan kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau yang disekat antara bidang satu dengan bidang lainnya sehingga jarak yang diberikan cukup sempit antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, terlihat juga berkas yang menumpuk di meja kerja. Kurang kondusifnya lingkungan bekerja dapat menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja sehingga dengan ruangan kerja yang tertutup antara seorang pegawai dengan rekan kerja maupun atasan hal ini tentu saja menjadi peluang pegawai untuk mencuri waktu untuk mengakses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Alasan mengapa perlu melakukan penelitian ini karena adanya indikasi dari perilaku kontraproduktif pegawai dalam menggunakan internet yang tidak sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tidak kembali ke tugas awal pada saat melakukan perilaku *cyberloafing* atau kembali pada tanggung jawabnya dalam jangka waktu yang lama.

Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah beban kerja, konflik peran dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
2. Untuk mengetahui apakah konflik peran berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja, konflik peran dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

Kajian Pustaka

Cyberloafing

Cyberloafing atau *cyberslacking* adalah penggunaan internet untuk kepentingan pribadi merupakan bentuk dari bermalasan-malasan secara virtual. perilaku ini menghabiskan waktu dan tenaga karyawan yang didedikasikan pada persoalan yang tidak berkaitan dengan organisasi. *Cyberloafing* atau *cyberslacking* juga dapat membebani jaringan komputer organisasi (Ivancevich). Indikator untuk mengukur *cyberloafing* menurut Lim dan Chen dalam Mirza (2019) yaitu:

1. *Browsing Activities*
2. *Emailing Activities*

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020). Indikator dari variabel beban kerja yang dikemukakan oleh Febria dalam Benedita (2018) yaitu:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerja
3. Standar pekerja

Konflik Peran

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, oranglain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Prabu, 2015). Indikator untuk mengukur variabel konflik peran menurut Rizzo.et.al dalam Nur (2016;7)

1. Kebijakan yang tidak sesuai profesi
2. kurangnya tenaga bantuan (SDM)
3. Melanggar aturan atau kebijakan
4. Bekerja dengan kelompok dan tindakan yang berbeda
5. Permintaan yang tidak sesuai

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bahri, 2018). Indikator lingkungan kerja menurut Sedamaryanti dalam Benendita (2018) yaitu:

1. Peralatan kerja
2. Cahaya
3. Keamanan
4. Hubungan dengan atasan
5. Hubungan dengan sesama rekan kerja

II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan program SPSS sebagai alat untuk menguji data. Adapun data yang digunakan adalah data kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan Uji Statistik Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi.

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CYBERLOAFING	32	14	25	21.41	2.212
BEBAN_KERJA	32	23	35	30.31	3.459
KONFLIK_PERAN	32	15	25	21.59	2.367
LINGKUNGAN_KERJA	32	15	25	21.38	2.524
Valid N (listwise)	32				

(Sumber: Data diolah, 2021)

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Berikut merupakan hasil/output dari pengelolaan uji validitas setiap variabel yang telah diolah melalui SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument atau item-item dinyatakan valid;
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument atau item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	Keterangan
Cyberloafing	C1	0.420*	Valid
	C2	0.644**	Valid
	C3	0.786**	Valid
	C4	0.627**	Valid
	C5	0.764**	Valid
Beban Kerja	BK1	0.635**	Valid
	BK2	0.732**	Valid
	BK3	0.719**	Valid
	BK4	0.606**	Valid
	BK5	0.855**	Valid
	BK6	0.708**	Valid
	BK7	0.656**	Valid
Konflik Peran	KP1	0.743**	Valid
	KP2	0.611**	Valid
	KP3	0.741**	Valid
	KP4	0.788**	Valid
	KP5	0.693**	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.644**	Valid
	LK2	0.656**	Valid
	LK3	0.771**	Valid
	LK4	0.831**	Valid
	LK5	0.875**	Valid

(Sumber: Data diolah, 2021)

Dari Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua indikator memperoleh nilai r hitung diatas r tabel ($df=n-2$) $32-2 = 30$, maka dapat disimpulkan semua indikator memenuhi kriteria valid. Dengan nilai r hitung untuk indikator variabel *cyberloafing*, beban kerja, konflik peran dan lingkungan kerja memperoleh hasil r hitung semuanya diatas r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan r_{tabel} 0.3494, maka dapat disimpulkan semua indikator valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan teknik cronbach's alpha yaitu jika nilai cronbach's alpha > 0.60 maka indikator yang terdapat pada suatu kuisioner dapat dikatakan

reliabel atau handal. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas setiap variabel yang telah diolah melalui SPSS

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cut off	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Cyberloafing	0.60	0.667	Reliabel
Beban Kerja	0.60	0.830	Reliabel
Konflik Peran	0.60	0.764	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.60	0.815	Reliabel

(Sumber: Data diolah, 2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *cyberloafing* memperoleh cronbach's alpha sebesar 0.667; variabel beban kerja memperoleh cronbach's alpha sebesar 0.830; variabel konflik peran memperoleh cronbach's alpha sebesar 0.764 dan variabel lingkungan kerja memperoleh cronbach's alpha sebesar 0.815, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa pernyataan pada kuisisioner ini bersifat reliabel atau handal karena mempunyai nilai cronbach's alpha > 0.60.

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Kolmogorov Smirnov yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat angka probabilitas signifikan, jika (Asymp. Sig) < 0.05 maka distribusi data tidak normal dan jika (Asymp. Sig) > 0.05 maka distribusi data normal

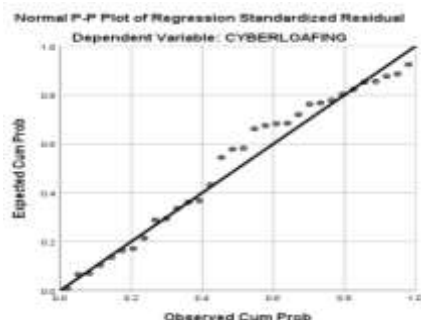
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44790770
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.071
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122 ^a

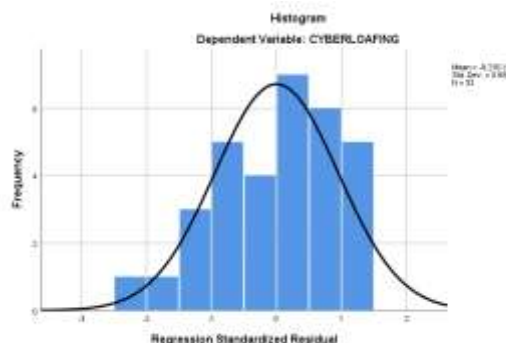
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari Asymp. Sig (2-tailed). Sig 0.122 > 0.05 yang berarti data pada penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1
Gambar Hasil Grafik Histogram
(Sumber: Data diolah, 2021)



Gambar 2
Gambar Hasil Grafik P-Plot
(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan gambar 1 dan 2 pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa data terdistribusi secara normal. Begitu pula grafik histogram menunjukkan bahwa distribusi data memiliki kurva berbentuk lonceng sempurna dimana distribusi data tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koelasi antar variabel independent (bebas).

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BEBAN_KERJA	.815	1.228
	KONFLIK_KERJA	.895	1.117
	LINGKUNGAN_KERJA	.868	1.152

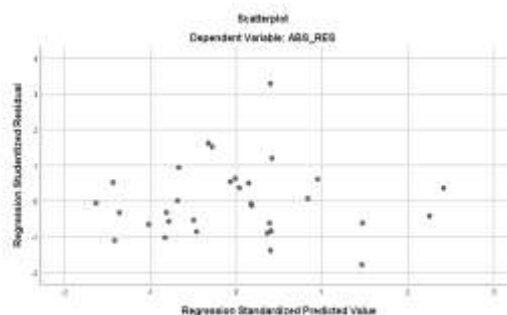
a. Dependent Variable: CYBERLOAFING

(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui nilai TOL > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 ini berarti mengindikasi bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 3
Grafik Scatterplot

(Sumber: Data diolah, 2021)

Dari gambar 3 diatas dapat diketahui grafik scatter-plot yaitu titik-titik responden menyebar secara acak tidak berbentuk pola yang mengindikasi bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.492	3.345		.446	.659
	BEBAN_KERJA	.287	.088	.449	3.280	.003
	KONFLIK_PERAN	.267	.122	.286	2.188	.037
	LINGKUNGAN_KERJA	.254	.116	.290	2.183	.038

a. Dependent Variable: CYBERLOAFING

(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Cyberloafing} = 1.492 + 0.287 X_1 + 0.267 X_2 + 0.254 X_3 + e$$

Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.492	3.345		.446	.659
	BEBAN_KERJA	.287	.088	.449	3.280	.003
	KONFLIK_PERAN	.267	.122	.286	2.188	.037
	LINGKUNGAN_KERJA	.254	.116	.290	2.183	.038

a. Dependent Variable: CYBERLOAFING

(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji t pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja dengan nilai sig 0.003 dan nilai t_{hitung} 3.280. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.003 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.280 > 2.048$). Maka dalam hal ini, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga beban kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* (Y). Dengan demikian **hipotesis pertama (H1) diterima**.
2. Variabel konflik peran dengan nilai sig 0.037 dan nilai t_{hitung} 2.188. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.037 > 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.188 > 2.048$). Maka dalam hal ini, H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga konflik peran (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* (Y). Dengan demikian **hipotesis kedua (H2) diterima**.
3. Variabel lingkungan kerja dengan nilai sig 0.038 dan nilai t_{hitung} 2.183. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.038 > 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.183 > 2.048$). Maka dalam hal ini, H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* (Y). Dengan demikian **hipotesis ketiga (H3) diterima**.

Hasil Uji f (Pengujian Secara Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Hasil Uji Statistik f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.729	3	28.910	12.455	.000 ^b
	Residual	64.990	28	2.321		
	Total	151.719	31			

a. Dependent Variable: CYBERLOAFING

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KONFLIK_PERAN, BEBAN_KERJA

(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0.000 dan nilai f_{hitung} 2.95. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan berdasarkan perbandingan f_{hitung} dengan f_{tabel} ($f_{tabel} \alpha = 0.05, df=28$) didapat f_{hitung} 12.455 lebih besar dari f_{tabel} yaitu 2.95 ($12.455 > 2.95$). Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa beban kerja, konflik peran dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisiensi determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.526	1.524

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KONFLIK_PERAN, BEBAN_KERJA

b. Dependent Variable: CYBERLOAFING

(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 9 diatas, maka dapat dilihat Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah sebesar 0.526 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu beban kerja, konflik peran dan lingkungan kerja terhadap *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepri sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja, konflik peran dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam pembahasan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama Variabel beban kerja dengan nilai sig 0.003 dan nilai t_{hitung} 3.280. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.003 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.280 > 2.048$). Maka dalam hal ini, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga beban kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* (Y). Dengan demikian **hipotesis pertama (H1) diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan arah positif pada hubungan antara beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya beban kerja yang bersifat rutin dalam jumlah yang banyak dan harus dikerjakan dalam waktu singkat dapat menyebabkan kejenuhan tersendiri bagi pegawai sehingga pegawai cenderung untuk melakukan perilaku *cyberloafing*.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua variabel konflik peran dengan nilai sig 0.037 dan nilai t_{hitung} 2.188. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.037 > 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.188 > 2.048$). Maka dalam hal ini, H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga konflik peran (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* (Y). Dengan demikian **hipotesis kedua (H2) diterima.**

Hasil penelitian ini menunjukkan arah positif pada variabel konflik peran terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya semakin sering rekan kerja melakukan pelimpahan tugasnya kepada pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya maka akan terjadi penumpukan tugas dan pegawai tentu akan menjadi bigung tugas mana terlebih dahulu yang harus diprioritaskan untuk dikerjakan hal ini tentu akan dapat menimbulkan stres sehingga pegawai cenderung melakukan perilaku *cyberloafing* untuk menghilangkan stresnya tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga variabel lingkungan kerja dengan nilai sig 0.038 dan nilai t_{hitung} 2.183. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.038 > 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.183 > 2.048$). Maka dalam hal ini, H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* (Y). Dengan demikian **hipotesis ketiga (H3) diterima.**

Hasil penelitian ini menunjukkan arah positif pada variabel lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya lingkungan kerja yang kurang kondusif tentu akan memberikan ketidaknyamanan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya sehingga pegawai cenderung melakukan perilaku *cyberloafing* pada saat jam kerja ditambah lagi ruangan yang tertutup juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berselancar didunia internet dengan mudah karena kurangnya pengawasan.

Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) diperoleh dengan signifikan $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa beban kerja, konflik peran dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing* Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa beban kerja, konflik peran dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K., Parawansa, D. A. S., & Jusni. (2019). Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict Dan Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyberloafing Pada Biro Akademik Dan Umum Universitas Sulawesi Barat. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(1), 77–89.
- APJII. (2019). Hasil Survei Penetrasi dan Perilaku Pengguna Internet Indonesia 2017. In *Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia*.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance in PT Sucofindo Branch Bandung. *E-Proceeding of Management*.
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya : CV. Jakad Publishing.
- Benedita, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai.
- Elfadila, B. M. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI KCP Metro*. Repository Metrouniv. [https:// repository.metrouniv.ac.id](https://repository.metrouniv.ac.id)
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, D. (2010). Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses. In *Organizational Behavior*. (buku)
- Hadjarani, F. (2018). *Pengaruh Kompensasi Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Persero Batam*.
- Hardiani, W. A. A., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Role Overload Terhadap Burnout Dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Master Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro*.
- Hasby, M., Hendriani, S., & Indarti, S. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). *The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues*.
- Indrawan, R. (2009). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Dengan Ketidakpastian Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Studi Pada PT. Air Mancur Karanganyar*.

- Laksana, A. A. (2019). *Hubungan Antara Kesepian Dengan Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil Di Biro Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara Pusat*. UMBY Repository. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/4593/>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). *Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? Behaviour and Information Technology*. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Meilinda, T. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan*. Repository Darmajaya. repo.darmajaya.ac.id
- Mirza, Thaybatan, A. R., & Santoso, H. (2019). Internet dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. *Psikoslamedia Jurnal Psikologi*.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Nydia, N., & Pareke, F. J. (2019). Dinamika Peran Dan *Cyberloafing*. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sugiyono. (2016). Memahami Penelitian Kuantitatif. *Bandung: Alfabeta*.
- Sujarweni Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian - Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Barupress.
- Suryani, N. K. dkk. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Bandung : Nilacakra.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Syukri, M. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Pada Era ICT (Information and Communicating Technologies)*.
- Ulinnuha, A. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pengusahaan Daerah Industri Pulau Batam*.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. In *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan : CV. Penerbit Qiara Media
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: *Ubhara Manajemen Press*.
- Yulianto, R. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Yusnia, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan di PT. Abason Baby Product Surabaya.