



**PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY* DAN *ROLE OVERLOAD*  
TERHADAP *WORK STRESS* DAN *CYBERLOAFING BEHAVIOR***

Oleh

Heriyanto<sup>1</sup>, Kesi Widjayanti<sup>2</sup>, Djoko Santoso<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>[heriyanto1981@gmail.com](mailto:heriyanto1981@gmail.com), <sup>2</sup>[kesi\\_widjayanti@yahoo.com](mailto:kesi_widjayanti@yahoo.com), <sup>3</sup>[djoko\\_hw@usm.ac.id](mailto:djoko_hw@usm.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini berangkat dari masalah penelitian tentang factor *role conflict*, *role ambiguity*, serta *role overload* memberikan pengaruh yang belum konklusif dalam menjelaskan *cyberloafing behavior*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh factor *role conflict*, *role ambiguity*, serta *role overload* terhadap *work stress* dan *cyberloafing behavior*. Studi ini dilakukan dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari wawancara terhadap responden pegawai di lingkungan kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik tujuh kesimpulan, yaitu: *role conflict* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *work stress*, *role ambiguity* terbukti berpengaruh negative tidak signifikan terhadap *work stress*, *role overload* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *work stress*, *conflict* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing behavior*, *role ambiguity* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing behavior*, *role overload* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing behavior*, dan *work stress* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing behavior*.

**Kata Kunci:** *Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload, Work Stress, Cyberloafing Behavior*

**PENDAHULUAN**

Salah satu perilaku menyimpang ditempat kerja (*workplace deviance behavior*) perilaku *cyberloafing* (*cyberloafing behavior*). Perilaku *cyberloafing* menurut Henle & Kedharnath (2012) merupakan penggunaan internet dengan sengaja selama jam kerja untuk tujuan pribadi, hal ini termasuk browsing, mengirim e-mail pribadi, bermain game online, atau media sosial. Kehadiran internet dan teknologi informasi yang berkembang pesat menjadikan *cyberloafing* sebagai fenomena perilaku keorganisasian baru seiring dengan terjadinya digitalisasi yang masuk ke semua sisi kehidupan termasuk di tempat kerja (Sijabat, 2021). Robbins dan Judge (2007) menyatakan, meskipun internet telah menciptakan sebuah mekanisme berharga untuk mempercepat komunikasi di dalam dan antar organisasi, serta untuk membantu para karyawan mengakses

informasi dengan cepat, internet juga telah menciptakan sebuah sumber potensial untuk mengurangi produktivitas karyawan melalui *cyberloafing*.

Studi yang dilakukan oleh Lim (2002) dan Lim & Teo (2005) menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* ini dapat mengarah pada perilaku kontraproduktif. Seperti produktivitas menjadi menurun (Griffiths, 2010; Weatherbee, 2010; Liberman, Seidman, McKenna, & Buffardi, 2011; Malhotra, 2013), peningkatan finansial perusahaan, perilaku ketidakterdisiplinan, terancamnya keamanan informasi perusahaan (Lim, 2002; Lim & Teo, 2005; Ozler & Polat, 2012; Malhotra, 2013). Munculnya perilaku *cyberloafing* dapat dipicu dari faktor keorganisasian (Ozler & Polat, 2012; Al-Shuaibi, & Shamsudin, 2013; Malhotra, 2013). Faktor keorganisasian



menurut Malhotra (2013) dan Ozler & Polat (2012) focus pada variable karakteristik pekerjaan.

Indikasi empiris mengenai perilaku cyberloafing (cyberloafing behavior) mengarahkan studi ini untuk melakukan kajian pada hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dapat menjelaskan perilaku cyberloafing (cyberloafing behavior). Hasil pemetaan penelitian terdahulu yang dilakukan menunjukkan adanya research gap. Research gap tersebut mengarahkan penelitian ini untuk merumuskan research problem mengenai factor role conflict, role ambiguity, serta role overload memberikan pengaruh yang belum konklusif dalam menjelaskan cyberloafing behavior.

### **Hubungan Logis antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Role Conflict terhadap Work Stress**

Role conflict merupakan ketidaksesuaian tuntutan di tempat kerja termasuk konflik antara tuntutan pekerjaan dan nilai-nilai pribadi, permintaan dari atasan atau kelompok kerja yang berbeda-beda, dan kebijakan organisasi dan tugas/tanggung jawab pekerjaan. Teori peran menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan dari seseorang tidak konsisten (yang merupakan salah satu bentuk konflik peran), karyawan akan mengalami stres, menjadi tidak puas, dan bekerja kurang efektif daripada bila pengharapan yang dikenakan padanya tidak bertentangan (Rizzo et al, 1970). Oleh karena itu, role conflict dapat dilihat sebagai akibat dari benturan dua prinsip dan menyebabkan turunnya kepuasan individu dan efektivitas organisasi (Rizzo et al, 1970).

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan studi pada variabel role conflict dan work stress. Penelitian tersebut misalnya Karimi, Omar, Alipour & Karimi (2014), Yongkang, Weixi, Yalin, Yipeng & Liu (2014), Sutanto & Wiyono (2017), Ahmad, Zahid, Wahid & Ali (2021). Dari hasil studi tersebut menunjukkan bahwa role conflict berpengaruh

positif signifikan terhadap work stress. Artinya, role conflict yang dialami karyawan di tempat kerja mengakibatkan karyawan mengalami peningkatan work stress.

Berdasarkan penjelasan bagaimana role conflict dapat memengaruhi perubahan pada work stress serta diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan maka dikembangkan hipotesis berikut:

H1: Role conflict berpengaruh positif terhadap work stress

#### **2. Pengaruh Role Ambiguity terhadap Work Stress**

Role ambiguity merupakan suatu kondisi ketidakjelasan/ketidakpastian terkait tugas-tugas pekerjaan dan pengharapan, kurangnya panduan perilaku kerja yang pantas, dan ketidakjelasan luaran perilaku. Karyawan yang mengalami role ambiguity akan mengalami kebingungan mengenai tugas-tugasnya serta tujuan/target dari pekerjaannya. Akibatnya, karyawan tersebut dapat berada dalam kondisi work stress.

Kajian empiris pada variable role ambiguity dan work stress juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Satrini, Riana & Subudi (2017), Karimi, Omar, Alipour & Karimi (2014), Yongkang, Weixi, Yalin, Yipeng & Liu (2014), Santhi, Melda Piartrini & Saroyini (2020), dan Ahmad, Zahid, Wahid & Ali (2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa role ambiguity berpengaruh positif signifikan terhadap work stress. Artinya, peningkatan work stress yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh meningkatnya role ambiguity yang terjadi di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan bagaimana role ambiguity dapat memengaruhi perubahan pada work stress serta diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan maka dikembangkan hipotesis berikut:

H2: Role ambiguity berpengaruh positif terhadap work stress



### 3. Pengaruh Role Overload terhadap Work Stress

Role overload adalah suatu keadaan dimana karyawan harus mengerjakan lebih banyak daripada yang selayaknya dalam kurun waktu tertentu (Caplan dalam Henle dan Blanchard, 2008). Ketika karyawan mengalami role overload maka beban kerjanya berlebih. Beban kerja berlebih yang dialami oleh karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut mengalami work stress.

Penelitian yang dilakukan oleh Karimi, Omar, Alipour & Karimi (2014), Yongkang, Weixi, Yalin, Yipeng & Liu (2014), dan Sutanto & Wiyono (2017) telah melakukan kajian empiris pada variable role overload dan work stress. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa role overload berpengaruh positif signifikan terhadap work stress. Artinya, role overload yang terus menerus meningkat akan menyebabkan karyawan mengalami work stress.

Berdasarkan penjelasan bagaimana role overload dapat memengaruhi perubahan pada work stress serta diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan maka dikembangkan hipotesis berikut:

H3: Role overload berpengaruh positif terhadap work stress

### 4. Pengaruh Role Conflict terhadap Cyberloafing Behavior

Role conflict dapat terjadi ketika pegawai mengalami adanya ketidaksesuaian pada harapan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang memiliki kaitan dengan peran yang dilakukan pegawai di dalam perusahaan (Bauer, 2002). Menurut Ivanicevich & Donnelly (2007), role conflict yang dialami oleh pegawai dapat memicu perilaku negative, yaitu cyberloafing behavior. Seorang karyawan yang mengalami role conflict maka dia lama-lama akan mengalami stress. Ketika seorang karyawan mengalami stress di tempat kerja, dia akan berusaha mencari cara untuk keluar atau mengatasi stress yang dirasakannya tersebut. Hasil penelitian Henle dan Blanchard (2008)

menunjukkan bahwa role conflict berpengaruh terhadap cyberloafing. Salah satu cara yang dilakukan karyawan yang mengalami role conflict antara lain dengan melakukan cyberloafing.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dikembangkan hipotesis penelitian berikut ini:

H4: Role conflict berpengaruh positif terhadap Cyberloafing Behavior

### 5. Pengaruh Role Ambiguity terhadap Cyberloafing Behavior

Role ambiguity berkaitan dengan adanya ketidakpastian yang dialami pegawai ketika harus menentukan tindakan apa yang semestinya dilajalakan ketika melakukan suatu pekerjaan (Atika dkk, 2016). Role ambiguity akan memicu munculnya perasaan tidak aman bahkan tidak menentu maupun perasaan tidak mengerti tentang apa yang diharapkan darinya. Perasaan-perasaan tersebut akhirnya menyebabkan pegawai tidak tahu harus mengerjakan apa sehingga akhirnya melakukan cyberloafing. Karyawan yang mengalami role ambiguity akan bingung mengenai tugas-tugasnya serta tujuan atau target dari pekerjaannya. Karyawan tersebut akan tetap menyelesaikan pekerjaannya namun disertai stres akibat ketidakjelasan-ketidakjelasan tersebut. Henle dan Blanchard (2008) membuktikan bahwa role ambiguity berpengaruh terhadap cyberloafing. Untuk terhindar dari stress kerja, karyawan yang mengalami role ambiguity akan melakukan cyberloafing.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dikembangkan hipotesis penelitian berikut ini:

H5: Role ambiguity berpengaruh positif terhadap Cyberloafing Behavior

### 6. Pengaruh Role Overload terhadap Cyberloafing Behavior

Role overload berkaitan dengan tuntutan yang diminta oleh perusahaan dalam menjalankan suatu pekerjaan pada suatu periode waktu tertentu (Bauer, 2002). Ketika pegawai mengalami role overload maka beban kerjanya berlebih. Ketika itu terjadi, pegawai



tidak punya cukup waktu untuk bersantai-santai di luar jam istirahat sehingga kesempatan untuk melakukan cyberloafing kecil. Menurut Lim (2002), 37% cyberloafing behavior yang terjadi di tempat kerja disebabkan oleh role overload yang tinggi. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan Henle dan Blanchard (2008) yaitu role overload berpengaruh terhadap cyberloafing.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dikembangkan hipotesis penelitian berikut ini:

H6: Role overload berpengaruh positif terhadap Cyberloafing Behavior

## 7. Pengaruh Work Stress terhadap Cyberloafing Behavior

Terdapat banyak faktor yang menjadi pemicu munculnya cyberloafing salah satunya adalah stres kerja. Stres merupakan hal yang sering muncul dan berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja adalah keadaan tidak nyaman secara psikologis yang dihasilkan atas penilaian subjektif individu mengenai tuntutan yang dirasakan dari tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk berhasil memenuhi tuntutan tersebut (De Bruin, 2006). Menurut Lazarus dan Folkman (dalam De Bruin, 2006), ketika banyak karyawan mengalami stres saat bekerja, mereka cenderung mencari beragam cara untuk mengatasi atau mengurangi stres ditempat kerja, hal itu disebut dengan coping. Cyberloafing ini merupakan salah satu varian perilaku coping stres karyawan ditempat kerja (Henle & Blanchard, 2008). Perilaku tersebut merupakan salah satu pelarian karyawan dari stres kerja untuk mengurangi emosi negatif karyawan seperti depresi, keresahan, susah konsentrasi, dan lain-lain. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Oravec (2002) menjelaskan bahwa karyawan melakukan perilaku cyberloafing untuk menurunkan beban stres kerja mereka. Walaupun cyberloafing digunakan oleh karyawan untuk mengurangi stres kerja mereka, tetap saja hal itu tidak dibenarkan. Perusahaan membayar mahal karyawan untuk meningkatkan produktivitas yang didapat. Karyawan yang melakukan

cyberloafing bisa dikatakan pergi dari tugas yang seharusnya mereka kerjakan.

Sulistyan & Ermawati (2020), Sijabat, Raully (2021), Moffan & Handoyo (2020) telah melakukan studi empiris pada variable work stress dan cyberloafing behavior. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa work stress terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing behavior. Artinya, peningkatan work stress yang dialami oleh karyawan akan menyebabkan karyawan melakukan cyberloafing behavior.

Berdasarkan penjelasan bagaimana role overload dapat memengaruhi perubahan pada work stress serta diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan maka dikembangkan hipotesis berikut:

H7: Work stress berpengaruh positif terhadap cyberloafing behavior.

## METODE PENELITIAN

### Metode

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause – effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006).

### Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data primer. Data primer yang diperlukan dalam studi ini diperoleh langsung dari responden yang memiliki informasi terkait variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam studi ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut ditujukan untuk memperoleh jawaban responden mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam studi ini. Oleh sebab itu, kuesioner terdiri atau tersusun pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden yang merupakan pengukuran dari variabel yang diteliti. Jawaban yang disediakan



oleh peneliti atas jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner berbentuk jawaban tertutup.

### Teknik Analisis Data

Penggunaan model kausalitas/hubungan pengaruh dalam penelitian ini, sedangkan analisa SEM (Structural Equation Modelling) dengan program AMOS (Analisis Moment Structure) merupakan pengujian hipotesis yang diajukan melalui suatu teknik analisis.

### Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan atribut sesuai dengan kerangka pemikiran penelitian, lebih jelasnya diuraikan dalam operasionalisasi variabel dan ukuran parameter berikut:

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional, dan**  
**Pengukuran Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Role Conflict	Perbedaan tuntutan, nilai, kebijakan yang terjadi antara pekerjaan, rekan kerja, dan pimpinan dengan tuntutan dan nilai pribadi (Rizzo <i>et al</i> , 1970)	1 X Perintah hal berbeda
		2 X Tidak bertentangan
		3 X Tidak dapat diterima
		4 X Kekurangan sumber daya
Sumber: Bowling <i>et al.</i> , (2017); Rovithis <i>et al.</i> , (2017)		
Role Ambiguity	Suatu ketimpangan yang disebabkan oleh harapan pekerjaan dengan harapan karyawan (Kahn <i>et al</i> , 1964)	5 X Tanggung jawab yang samar
		6 X Sasaran kerja tidak jelas
		7 X Ketidakjelasan harapan pimpinan / rekan kerja
		8 X Ketidakjelasan harapan organisasi
		9 X Ketidakpastian unjuk kerja

		10	X Ketidakjelasan umpan balik
Sumber: Eatough <i>et al</i> (2011), Ozbag <i>et al</i> (2014)			
Role Overload	Suatu keadaan dimana terjadi beban kerja berlebih yang dialami oleh karyawan (Kahn <i>et al</i> , 1964)	11	X Jumlah pekerjaan yang berlebih
		12	X Jam kerja yang panjang
		13	X Kebutuhan kompetensi berlebih
		14	X Tanggung jawab berlebih
Sumber: Sutherland & Cooper (2010), Gharib <i>et al</i> (2016)			

k Stress	Wor Kondisi tidak nyaman, tegang, sakit yang didapatkan individu dari interaksinya dengan pekerjaan, rekan kerja atau pimpinan (Pelfrene <i>et al</i> , 2001)	15	X Gangguan pencernaan (experiencing digestive disorders)
		16	X Sakit kepala (headaches caused by the workload)
		17	X Putus asa saat bekerja (feeling desperate while working)
		18	X Mudah tersinggung (easy to be offended)
		19	X Sulit berkonsentrasi (difficult to concentrate)
		20	X Suka menunda-nunda (like to procrastinate)
		21	X Merasa bosan (feeling bored with work)
		22	X Merasa cemas (feeling anxious at work)
23	X Kurang puas (less satisfied with work)		
24	X Kurang semangat (lack of		



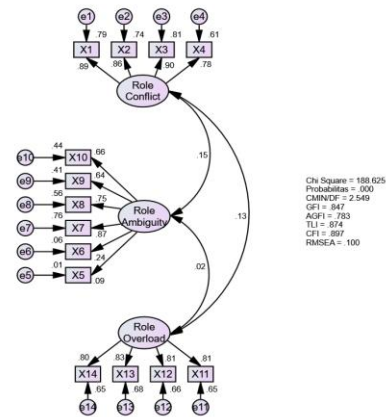
					enthusiasm in work)
			X		Sen ang aktivitas kantor (happy following office activities)
		25			
					Sumber: Rahmawati (2010), Kusumawati and Fransiska (2018), Sijabat (2021)
roloafing Behavior	Cybe	K	X		Men erima atau mengirim email pribadi
		26			
			X		Men gakses situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan
		27			
			X		Men girim pesan pribadi
		28			
			X		Men gunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan
		29			
			X		Bela nja online
		30			
			X		Men cari lowongan pekerjaan
		31			
			X		Ber game online
		32			
					Sumber: Lim and Chen (2012), Sijabat (2021)

Sumber: Disarikan dari Penelitian terdahulu untuk Tesis ini, 2022

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Standardized Regression Weight**

Analisis *standardized regression weight* adalah pendekatan statistik yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan indicator sebagai alat ukur dari variabel penelitian.



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

**Gambar 1**  
**Konfirmatori Variabel Eksogen**

Penelitian ini mengadopsi empat indicator untuk mengukur variabel role conflict, enam indicator untuk variabel role ambiguity dan empat indicator untuk variabel role overload.

**Tabel 2**  
**Konfirmatori Variabel Eksogen**

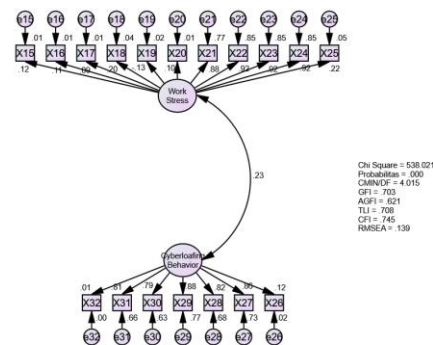
		Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
X1	<--- Role_Conflict	.887	1.000			
X2	<--- Role_Conflict	.862	1.014	.069	14.775	**
X3	<--- Role_Conflict	.899	1.077	.068	15.763	**
X4	<--- Role_Conflict	.780	.876	.072	12.183	**
X5	<--- Role_Ambiguity	.095	1.000			
X6	<--- Role_Ambiguity	.243	2.506	2.385	1.051	.293
X7	<--- Role_Ambiguity	.875	9.723	8.936	1.088	.277
X8	<--- Role_Ambiguity	.748	8.969	8.310	1.079	.280
X9	<--- Role_Ambiguity	.639	6.508	6.041	1.077	.281
X10	<--- Role_Ambiguity	.665	6.904	6.388	1.081	.280
X11	<--- Role_Overload	.805	1.000			
X12	<--- Role_Overload	.811	1.026	.099	10.388	**
X13	<--- Role_Overload	.827	1.026	.097	10.627	**
X14	<--- Role_Overload	.803	1.008	.092	10.975	**

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil evaluasi nilai *standardized regression weight* untuk variabel *role conflict* menunjukkan bahwa keempat indikator, yaitu X1 – X4 menghasilkan nilai *standardized regression weight* > 0,6 yang menunjukkan bahwa indikator X1 – X4 merupakan indikator yang mampu merefleksikan variabel *role conflict* sehingga dapat menjadi alat ukur untuk variabel *role conflict*. Hasil evaluasi variabel

eksogen berikutnya, yaitu *role ambiguity* menunjukkan bahwa dari enam indikator yang diadopsi, indikator X5 dan X6 menghasilkan nilai *standardized regression weight* < 0,6 sehingga indikator ini harus di drop karena tidak dapat merefleksikan variabel yang diukur. Dengan demikian pengukuran variabel *role ambiguity* dilakukan dengan empat indikator, yaitu X7 – X10. Analisis konfirmatori untuk variabel *role overload* menghasilkan nilai *standardized regression weight* > 0,6 pada keempat indikatornya, artinya indikator X11 – X14 merupakan alat ukur yang tepat untuk mengukur variabel *role overload*.

Analisis konfirmatori selanjutnya dilakukan pada variabel endogen yaitu *work stress* dan *cyberloafing behavior*.



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

**Gambar 2**  
**Konfirmatori Variabel Endogen**

Studi ini mengadopsi sebelas indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *work stress* dan mengadopsi tujuh indikator dalam pengukuran variabel *cyberloafing behavior*.



**Tabel 3**  
**Konfirmatori Variabel Endogen**

			Std Esti mat e	Esti mate	S. E.	C.R.	P
X1 5	<---	Work_Stress	.118	1.00 0			
X1 6	<---	Work_Stress	.112	1.09 3	1.0 82	1.01 0	.3 12
X1 7	<---	Work_Stress	.094	.940	1.0 31	.912	.3 62
X1 8	<---	Work_Stress	.201	2.05 6	1.6 24	1.26 6	.2 05
X1 9	<---	Work_Stress	.128	- 1.79 2	1.6 84	- 1.06 4	.2 87
X2 0	<---	Work_Stress	.097	1.28 1	1.3 92	.920	.3 57
X2 1	<---	Work_Stress	.876	9.73 6	6.7 63	1.44 0	.1 50
X2 2	<---	Work_Stress	.920	10.8 77	7.5 52	1.44 0	.1 50
X2 3	<---	Work_Stress	.923	10.5 11	7.2 93	1.44 1	.1 50
X2 4	<---	Work_Stress	.922	10.6 61	7.3 96	1.44 2	.1 49
X2 5	<---	Work_Stress	.221	2.47 6	1.9 29	1.28 4	.1 99
X2 6	<---	Cyberloafing_ Behavior	.123	1.00 0			
X2 7	<---	Cyberloafing_ Behavior	.856	8.31 0	5.6 12	1.48 1	.1 39
X2 8	<---	Cyberloafing_ Behavior	.823	8.26 1	5.5 85	1.47 9	.1 39
X2 9	<---	Cyberloafing_ Behavior	.879	8.66 2	5.8 63	1.47 7	.1 40
X3 0	<---	Cyberloafing_ Behavior	.792	7.84 3	5.3 13	1.47 6	.1 40
X3 1	<---	Cyberloafing_ Behavior	.811	7.64 9	5.1 73	1.47 9	.1 39

			Std Esti mat e	Esti mate	S. E.	C.R.	P
X3 2	<---	Cyberloafing_ Behavior	.010	.073	.60 0	.122	.9 03

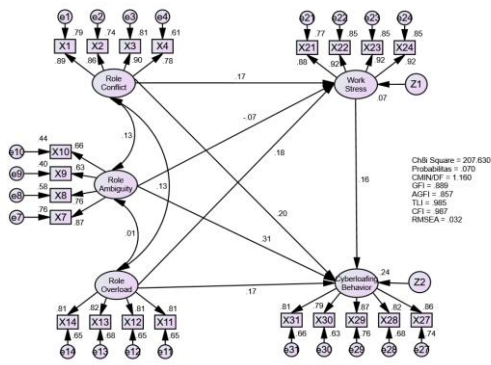
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil analisis konfirmatori variabel endogen, indikator X15 – X20 dan X25 menghasilkan nilai *standardized regression weight* < 0,6 artinya indikator tersebut tidak dapat merefleksikan variabel work stress sehingga harus dikeluarkan dari pengukuran. Dengan demikian variabel work stress akan diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu X21 – X24. Sedangkan dari hasil analisis konfirmatori variabel *cyberloafing behavior*, diketahui bahwa nilai *standardized regression weight* untuk indikator X26 dan X32 < 0,6 yang artinya indikator ini harus di drop dari pengukuran variabel *cyberloafing behavior*. Dengan demikian, pengukuran *cyberloafing behavior* dilakukan dengan menggunakan lima indikator, yaitu X27 – X31.

**Pengujian Kelayakan Model Penelitian**

Setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari dimensi-dimensi/indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis*, analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equal Modeling* (SEM) secara full model. Adapun hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM dijelaskan di bawah ini.





Sumber : Data Primer Diolah, 2022

**Gambar 3**  
**Pengujian Model Penelitian**

Pengujian kelayakan model (*goodness of fit*) dilakukan untuk melakukan evaluasi terhadap kelayakan atau kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diamati pada populasi yang diestimasi. Adapun hasil pengujian kelayakan pada model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini, disajikan dalam Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Kelayakan Model Penelitian**

Goodness of Fit Indeks	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df = 179)	< 211,217	207,630	Baik
Probability	≥ 0,05	0,070	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,160	Baik
GFI	≥ 0,90	0,889	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,857	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,985	Baik
CFI	≥ 0,95	0,987	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,032	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian kelayakan model yang disajikan dalam Tabel 4 di atas

menunjukkan bahwa secara keseluruhan kriteria pengujian dalam kategori baik atau memenuhi kriteria penilaian yang dipersyaratkan. Pada uji Chi-Square, sebuah model akan dianggap baik jika hasilnya menunjukkan nilai Chi-Square hitung yang lebih kecil dari nilai Chi-Square tabel. Semakin Chi-Square hitung yang lebih kecil dari nilai Chi-square tabel menunjukkan bahwa semakin baik model tersebut berarti tidak ada perbedaan antara estimasi populasi dengan sampel yang diuji. Model penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Chi-Square hitung adalah 207,630 sedangkan nilai kritis/tabel Chi-Square dengan df = 179 adalah 211,217. Oleh karena nilai Chi-Square hitung dalam penelitian ini lebih kecil dari nilai kritis/tabelnya ini berarti bahwa model penelitian ini tidak berbeda dengan populasi yang diestimasi/model dianggap baik (diterima).

**Pengujian Pengaruh Langsung**

Setelah melakukan penilaian terhadap asumsi-asumsi yang ada pada SEM, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab terdahulu. Pengujian keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *Critical Ratio* (CR) dan probabilitas dari suatu hubungan kausalitas.

**Tabel 5**  
**Pengujian Hipotesis**

			Std Esti	Esti	S. E.	C. R.	P
Work_Stress	<---	Role_Conflict	.172	.185	.092	2.019	.044
Work_Stress	<---	Role_Ambiguity	.073	.070	.085	-.828	.407
Work_Stress	<---	Role_Overload	.177	.174	.085	2.040	.041
Cyberloafing_Behavior	<---	Role_Conflict	.197	.229	.095	2.400	.016



			Std Esti mat e	Esti mat e	S. E.	C. R.	P
Cyberloafing _Behavior	<---	Role_O verload	.17 1	.182	.0 8 8	2.0 60	.0 3 9
Cyberloafing _Behavior	<---	Work_S tress	.16 4	.177	.0 8 8	2.0 18	.0 4 4
Cyberloafing _Behavior	<---	Role_A mbiguit y	.31 5	.327	.0 8 9	3.6 64	* * *

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

### 1. Pengujian Pengaruh Role Conflict terhadap Work Stress

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh role conflict terhadap work stress dihasilkan nilai standardized estimate sebesar 0,172, nilai sebesar Critical Ratio (CR) sebesar 2,019 dengan probabilitas sebesar 0,044. Oleh karena nilai probabilitas (0,044) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa role conflict terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap work stress.

### 2. Pengujian Pengaruh Role Ambiguity terhadap Work Stress

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh role ambiguity terhadap work stress dihasilkan nilai standardized estimate sebesar -0,073, nilai sebesar Critical Ratio (CR) sebesar -0,828 dengan probabilitas sebesar 0,407. Oleh karena nilai probabilitas (0,407) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa role ambiguity terbukti berpengaruh negative tidak signifikan terhadap work stress.

### 3. Pengujian Pengaruh Role Overload terhadap Work Stress

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh role overload terhadap work stress dihasilkan nilai standardized estimate sebesar 0,177, nilai sebesar Critical Ratio (CR) sebesar 2,040 dengan probabilitas sebesar 0,041. Oleh karena nilai probabilitas (0,041) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa role overload terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap work stress.

### 4. Pengujian Pengaruh Role Conflict terhadap Cyberloafing Behavior

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh role conflict terhadap cyberloafing behavior dihasilkan nilai standardized estimate sebesar 0,197, nilai sebesar Critical Ratio (CR) sebesar 2,400 dengan probabilitas sebesar 0,016. Oleh karena nilai probabilitas (0,016) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya role conflict terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing behavior.

### 5. Pengujian Pengaruh Role Ambiguity terhadap Cyberloafing Behavior

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh role ambiguity terhadap cyberloafing behavior dihasilkan nilai standardized estimate sebesar 0,315, nilai sebesar Critical Ratio (CR) sebesar 3,664 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitas (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya role ambiguity terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing behavior.

### 6. Pengujian Pengaruh Role Overload terhadap Cyberloafing Behavior

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh role overload terhadap cyberloafing behavior dihasilkan nilai standardized estimate sebesar 0,171, nilai sebesar Critical Ratio (CR) sebesar 2,060 dengan probabilitas sebesar 0,039. Oleh karena nilai probabilitas (0,039) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya role overload terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing behavior.

### 7. Pengujian Pengaruh Work Stress terhadap Cyberloafing Behavior

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh work stress terhadap cyberloafing behavior dihasilkan nilai standardized estimate sebesar 0,164, nilai sebesar Critical Ratio (CR) sebesar 2,018 dengan probabilitas sebesar 0,044. Oleh karena nilai probabilitas (0,044) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya work stress terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing behavior.



## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik tujuh kesimpulan Role conflict terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap work stress. Artinya, bila role conflict yang dialami oleh pegawai meningkat maka berdampak pada terjadinya peningkatan work stress. Role ambiguity terbukti berpengaruh negative tidak signifikan terhadap work stress. Artinya, terjadinya role ambiguity tidak menyebabkan responden pegawai mengalami work stress. Role overload terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap work stress. Dari hasil studi ini menunjukkan bahwa responden pegawai yang mengalami peningkatan role overload akan berdampak pada work stress yang makin tinggi pula. Role conflict terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing behavior. Artinya, role conflict yang terjadi dan dialami oleh responden pegawai mendorong terjadinya cyberloafing behavior. Role ambiguity terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing behavior. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa role ambiguity yang terjadi pada responden pegawai menyebabkan terjadinya cyberloafing behavior. Role overload terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing behavior. Artinya, jika role overload yang terjadi pada responden pegawai meningkat maka memicu peningkatan cyberloafing behavior. Work stress terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing behavior. Dari hasil uji ini dapat diartikan bahwa works stress yang dialami oleh responden pegawai menyebabkan terjadinya cyberloafing behavior.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, Junaid., Sawira Zahid, Fatima Fazli Wahid & Sabir Ali (2021). Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction the Mediating Effect of Job Stress and Moderating Effect of Islamic Work Ethics. *Eropean Journal of Business and Management Research*, 6 (4), 41-50.
- [2] Aladwan, Mohammad Abdallah., Imad Al Muala & Hayatul Safrah Salleh (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11, 1013-1022.
- [3] Aldilasari, N & A. Firmanto (2017). Hubungan self control dan perilaku cyberloafing pada pegawai negri sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 19–39.
- [4] Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519
- [5] Atika J.H.H. dkk. (2016). Dampak Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload Terhadap Judgment Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*
- [6] Bauer, Simmon (2006). Role Ambiguity: A Review And Integration Of The Literature. *Role Ambiguity: A Review 1*
- [7] Blanchard, A.L dan C.A Henle (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: the Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084
- [8] Erika, Tri Santi (2018). Cyberloafing Ditinjau dari Role Ambiguity pada Karyawan PT Furnilux Indonesia SEI Rampah. *Psikologi Prima*, 1 (2), 64-74.
- [9] Henle, C. A., & A.L Blanchard (2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanction on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20, 383-400
- [10] Herdiati, M. F., Sujoso, P., & Hartanti, R. I. (2015). Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember (The Impact of Work Stressors and Organizational Sanctions Perception



- on Cyberloafing Behavior in Jember University). *Pustaka Kesehatan*, 3(1), 179–185.
- [11] Karimi, Roohangiz., Zoharah Binti Omar, Farhad Alipour & Zinab Karimi (2014). The Influence of Role Overload, Role Conflict and Role Ambiguity on Occupational Stress Among Nurses in Selected Iranians Hospitals. *International Journal of Asian Social Science*, 4 (1), 34-40.
- [12] Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human behavior*, 27(6), 2192-2199.
- [13] Lim, V.K.G (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of organizational Behavior*, 23, 675-694.
- [14] Lim, V.K.G., & T.S.H. Teo (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Journal of Information and Management*, 42, 1081-1093.
- [15] Lonteng, Ekaristis., Paulus Kindangen & Ferdinand Tumewu (2019). Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity Towards Cyberloafing at PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (4), 5973-5982.
- [16] Moffan, Mazzanov Dhira Brata & Seger Handoyo (2020). The Effect of Work Stress toward Cyberloafing with Job Satisfaction as Moderator Variable on Employees in Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12 (1), 64-72.
- [17] Ozler, D.E & G. Polat (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts. *International Journal Of E-business And E-government Studies*, 4 (2), 1-15.
- [18] Rizzo, J., R. House & S. Lirtzman (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- [19] Runing, Hunik Sri & Malik Cahyadin (2012). The Moderation Effect of Commitment to Supervisor and Internet Expertise on Work Stressor and Employee Cyberloafing: The Study on Employee of Local Government of Surakarta. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 27 (2), 271-284.
- [20] Santhi, Melda Piartrini & Piartrini Putu Saroyini (2020). The Effect of Role ambiguity on Work Related Stress and Employees' Work Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4 (6), 99-107.
- [21] Sari, Suci Laria & Ika Zenita Suryanawa (2016). Hubungan antara Control Diri dengan Intensi Cyberloafing pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7 (2), 160-166.
- [22] Sawitri, Hunik Sri Runing (2012). Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 320 – 324.
- [23] Sijabat, Raully (2021). Comparative Study of Cyberloafing Outcomes in Male and Female Employees. *Management Analysis Journal*, 10 (2), 186-197