Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah
Volume 5, No.1, April, 2024, ISSN (Online): 2774-5570

PENGARUH STRES KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SELF CONTROL TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN GEN Z DI KOTA SEMARANG

Widya Rahmandini[a]
Muliawan Hamdani[b]
Khoirul Attiq[c]
[a,b,c] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50196
Email: widyarmdn26@gmail.com[a]; muliawanlucu@gmail.com[b], khoirul.attiq@gmail.com[c]

ABSTRK

Aktivitas cyberloafing merupakan reaksi emosi karyawan yang merasa gagal terhadap pekerjaannya (Attiq & Filatrovi, 2022). Penelitian ini bertujuan guna menguji pengaruh stres kerja, kepemimpinan transformasional dan self control terhadap perilaku cyberloafing . Metode penelitian yang digunakan yakni kuantitatif dengan analisis data statistik. Sampel penelitian menggunakan rumus Slovin sebanyak 100 orang dengan populasi karyawan Gen Z di Kota Semarang dengan usia 18 – 28 tahun. Data diolah menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 29. Hasil penelitian penelitian sebagai berikut : (i) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap cyberloafing.(ii) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap cyberloafing. (iii) Self control berpengaruh negatif signifikan terhadap cyberloafing.

Kata Kunci : stres kerja, kepemimpinan transformasional, self control, gen Z.

PENDAHULUAN

Era digital memberikan kita kemudahan untuk menjelajahi dunia melalui jaringan internet sehingga menunjukkan eksistensi bersosialisasi. Teknologi menjadi bagian tak terpisahkan dalam kehidupan sehari-hari. Kemudahan yang dihadirkan telah membantu masyarakat terbiasa hidup dengan internet, bahkan telah menjadi kebutuhan pokok sehingga sulit bagi masyarakat untuk berhenti menggunakannya. Mengenal Gen Z ? Gen Z adalah kelompok generasi yang berada pada usia 13 – 28 tahun[1]. Generasi Z dikenal hemat, berpikiran terbuka, tertarik pada hal – hal yang modern, terobsesi dengan teknologi, dapat berkompromi, dan menginginkan perubahan sosial. Generasi Z saat ini

[1] Katarina Katja Mihelič, Vivien Kim Geok Lim, and Barbara Culiberg, "Cyberloafing among Gen Z Students: The Role of Norms, Moral Disengagement, Multitasking Self-Efficacy, and Psychological Outcomes," *European Journal of Psychology of Education* 38, no. 2 (June 2023): 567–585.

mencapai angka 34,05% dari populasi dunia dan akan mencapai 40% pada tahun 2050 [2]. Generasi ini dikenal sebagai generasi yang tumbuh dengan bebasnya akses terhadap perangkat teknologi dan internet. Generasi ini merupakan generasi yang akrab dengan dunia maya dan jejaring sosial.

Gen Z dianggap mempunyai karakteristik yang sangat berbeda dari generasi sebelumnya[3]. Gen Z sering disebut sebagai "generasi *unlimited*." Gen Z ialah pencetak tren masa kini dan inovasi dalam hal teknologi, gaya hidup,*fashion* dan konsumsi. Mereka memiliki peran besar dalam menciptakan tren dan mengubah cara berinteraksi dengan masyarakat. Penting untuk diingat bahwa Gen Z adalah kelompok peradaban dengan pengalaman dan prinsip yang berbeda[4].

Hasil survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) menunjukkan bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia akan mencapai 215,63 juta pada tahun 2022–2023, peningkatan 2,67% dari 210,03 juta pada tahun sebelumnya. Jumlah ini setara dengan 78,19% dari total populasi Indonesia, yang berjumlah 275,77 juta orang.

Diharapkan bahwa kehadiran internet di dunia kerja akan membantu dan mempermudah tugas yang dihadapi untuk diselesaikan dengan cepat dan tepat[5]. Internet memainkan peran yang sangat penting sehingga internet telah menjadi kebutuhan esensial bagi perusahaan. Dari segi komunikasi, manajemen data, hingga strategi pemasaran, internet menjadi landasan yang memungkinkan segalanya berjalan dengan lancar. Hal ini memberikan akses yang aman dan terintegrasi bagi karyawan dan berbagai departemen, memungkinkan mereka untuk mengakses informasi dan sistem yang mendukung jalannya tugas-tugas mereka. Seperti contoh Kota Semarang yang mendapatkan penghargaan sebagai Kota Terinovatif Tahun 2023 dan Kota Terbaik Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2023 yang salah satunya yaitu penerapan Program *Smart City*. Namun di sisi lain keberadaan internet juga dapat menghambat pekerjaan, karena seluruh karyawan dapat mengakses internet secara gratis, fasilitas internet ini tidak hanya digunakan untuk keperluan profesional saja, tetapi terkadang ada kesalahan dalam penggunaan internet seperti penyalahgunaan internet yang sering disebut dengan *cyberloafing.*

Cyberloafing merupakan perilaku yang dilakukan oleh karyawan secara sengaja di kantor sebagai cara untuk menghilangkan kebosanan atau menurunkan tekanan kerja[6]. *Cyberloafing* ditandai dengan perilaku di mana karyawan menggunakan perangkat

---

[2] S Pratikto, R. G., & Kristanty, "LITERASI MEDIA DIGITAL GENERASI Z (STUDI KASUS PADA REMAJA SOCIAL NETWORKING ADDICTION DI JAKARTA)," *Communication Research* 9, no. 2 (2018): 19.

[3] Galih Sakitri, "'Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!,'" *Forum Manajemen; Vol 35 No 2 (2021): Bertahan dan Berjalan dalam Pandemi (In Press Publication)* (July 2021).

[4] Silvia Estefina Subitmele, "Gen Z Adalah Generasi Yang Terlahir Dengan Gadget, Siap-Siap Dihadapkan Dengan Perubahan."

[5] Khoirul Attiq and Eldes Willy Filatrovi, "Pengelolaan Burnout Karyawan Guna Menghentikan Cyberloafing," *Among Makarti* 15, no. 1 (2022): 52–64.

[6] J Suranta, "Perilaku Cyberloafing Terhadap Kontrol Diri Pada Pegawai," *Jurnal Ilmiah Psyche* (2018).

seperti *smartphone*, laptop, pc (*personal computer)*, *gadget* atau tablet ketika sedang bekerja guna mengurangi stres dan kelelahan[7]. Aktivitas *cyberloafing* merupakan reaksi emosi karyawan yang merasa gagal terhadap pekerjaannya[8].

Menurut IDC Research 2007, 30 hingga 40 persen karyawan melakukan aktivitas internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan[9]. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 5 responden karyawan gen Z di Kota Semarang, aktivitas yang dimaksud seperti *browsing*, membuka *e-commerce* dan juga media sosial seperti Whatsapp, Instagram, Tiktok.

Menurut[10], ada tiga faktor yang berperan dalam timbulnya *cyberloafing*. Pertama, faktor organisasi melibatkan kebijakan pengelolaan internet yang diterapkan oleh instansi. Kedua, faktor situasional yaitu faktor pendukung terjadinya *cyberloafing* di perusahaan. Terakhir, faktor individual yang mencakup pembatasan penggunaan internet, komunikasi kepada karyawan tentang penggunaan internet di tempat kerja, sikap kerja mereka, konsekuensi yang diharapkan, dan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi kemungkinan mereka melakukan hal – hal tidak diinginkan.

Berdasarkan hasil pra survei melalui kuesioner yang dilakukan kepada 5 orang karyawan Gen Z di Kota Semarang dengan memilih beberapa faktor penyebab perilaku *cyberloafing* saat jam kerja ialah stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan juga *family conflict* yang masing – masing memperoleh hasil 40%, disusul dengan faktor *self control* dan *leadership* sebanyak 20%. Bersumber dari pernyataan responden terkait bahwa stres kerja dipicu akibat pekerjaan yang menumpuk namun diberikan tenggat waktu yang singkat sehingga jam selesai kerja lebih lambat.

Stres kerja yang dimiliki oleh karyawan juga berkontribusi besar pada terjadinya perilaku *cyberloafing*[11]. Ketika seseorang dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan harapan dan hasilnya tidak pasti dan tidak penting, itu disebut stres[12]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Khumaedi et al., (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing.*[13] Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Achmadi (2021) juga mengatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing.*[14]

---

[7] Dewi Kurniawati, "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING KARYAWAN DI ERA PERKEMBANGAN DUNIA DIGITAL DI PT SARIKAYA SEGA UTAMA LANDASAN ULIN" (Universitas Islam Kalimantan MAB, 2022).
[8] Attiq and Filatrovi, "Pengelolaan Burnout Karyawan Guna Menghentikan Cyberloafing."
[9] Erin Patrick, "Employee Internet Management: Now an HR Issue."
[10] Moffan & Handoyo (2020)
[11] S Pindek, A Krajcevska, and P E Spector, "Cyberloafing as a Coping Mechanism: Dealing with Workplace Boredom," *Computers in Human Behavior* (2018).
[12] David A Buchanan and Andrzej Huczynski, *Organizational Behaviour* (Pearson UK, 2019).
[13] Khumaedi et al., (2023)
[14] Achmadi (2021)

Sedangkan mengenai kepemimpinan transformasional, karyawan gen Z merasa bahwa semakin atasan mengawasi pekerjaan mereka, mereka akan tidak leluasa dalam mengerjakan tugas / pekerjaan tersebut. Alhasil mereka melakukan *cyberloafing* di sela – sela pekerjaan. Pada penelitian De Lara et al., (2021) menemukan pengaruh negatif signifikan dari kepemimpinan terhadap cyberloafing.[15] Hal ini sejalan dengan pernyataan Usta Kara & Çavusgil Kose, (2022) perilaku kepemimpinan dan stres kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap cyberloafing.[16]

Namun dari sisi control diri, mereka merasa kurang bisa mengendalikan diri dari hal-hal tidak baik, seperti aktivitas *cyberloafing*, *self control* juga merupakan faktor penyebab terjadinya perilaku *cyberloafing* yang berasal dari internal individu. Definisi *self control* menurut Marsela & Supriatna (2019) sebagai kemampuan untuk merencanakan, membimbing, mengatur, dan mengarahkan perilaku yang dapat mengarah ke arah yang positif, serta potensi yang dapat dikembangkan individu selama proses kehidupa.[17] Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Sari & Ratnaningsih, (2018) yang menyatakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Yang berarti semakin tinggi *self control*, maka semakin rendah intensi *cyberloafing* dan sebaliknya.[18] Namun dari pernyataan tersebut ditemukan adanya riset gap, penelitian Adiba et al., (2021) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* banyak memberikan dampak positif dibandingkan negatif.[19]

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti ingin meneliti (i) Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* ? (ii) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* ? (iii) Apakah *self control* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* ?. Peneliti mengambil judul "Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan *Self Control* terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Gen Z di Kota Semarang".

KAJIAN PUSTAKA

General Strain Theory

General Strain Theory adalah teori ini pertama kali dikemukakan oleh.[20] Menurut Agnew (1992) Teori ini menyoroti hubungan antara tekanan atau stres yang dialami individu dan kemungkinan terlibatnya individu terhadap perilaku penyalahgunaan penggunaan internet pada saat jam kerja (*cyberloafing*) sebagai respons terhadap tekanan atau stres yang mereka alami. Tekanan ini bisa berasal dari berbagai sumber,

[15] De Lara et al., (2021)
[16] Usta Kara & Çavusgil Kose, (2022)
[17] Marsela & Supriatna (2019)
[18] Sari & Ratnaningsih, (2018)
[19] Adiba et al., (2021)
[20] Agnew (1992)

seperti banyaknya pekerjaan, ketidakmampuan mencapai tujuan yang diinginkan, perlakuan tidak adil, konflik internal, atau peristiwa negatif seperti kerugian yang signifikan dalam hidup mereka. Teori ini mengemukakan bahwa tekanan-tekanan ini memicu emosi negatif, seperti marah, frustasi, atau depresi, yang kemudian dapat mendorong individu untuk mengekspresikan emosi tersebut melalui perilaku kriminal sebagai cara untuk merespons atau mengatasi tekanan yang dirasakan. [21]

Transformational Leadership Theory

Teori ini dikemukakan oleh Bernard (1987). Teori ini lebih dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan, memberikan inspirasi bagi para bawahannya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta senang dalam hal mengembangkan kapasitas sumber daya melalui pelatihan pendampingan. Teori ini menggambarkan pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku *cyberloafing.* Menurut [22] pemimpin transformasional memiliki 4 karakteristik utama, meliputi : *idealized influence,* motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu.

Theory Planned Behaviour

Teori Planned Behavior adalah teori yang dikembangkan oleh Ajzen (1991). Teori ini digunakan untuk memahami hubungan antara perilaku manusia dalam hal kontrol diri terhadap aktivitas penyalahgunaan penggunaan internet pada saat jam kerja (*cyberloafing*). [23]

Menurut Ajzen (1991), perilaku seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama :

a. Niat (*Intention*) : Niat merupakan keinginan seseorang untuk melakukan suatu perilaku. Niat ini dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap dampak perilaku tersebut dan penilaian orang lain.
b. Sikap (*Attitude*) : Sikap mencakup evaluasi individu terhadap perilaku itu sendiri.
c. Norma subjektif (*Subjective Norms*) : Norma subjektif adalah persepsi individu tentang norma-norma sosial yang ada, termasuk apa yang dianggap sebagai perilaku yang diharapkan atau diterima dalam lingkungan sosial mereka.[24]

***Cyberloafing* (Y)**

Cyberloafing merupakan sebuah kegiatan yang tidak produktif di tempat kerja, seperti penggunaan perangkat elektronik untuk kebutuhan pribadi atau hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang bisa mengganggu produktivitas.[25] Selain itu, *cyberloafing* didefinisikan sebagai aktivitas penggunaan internet yang tidak terkait

[21] Agnew (1992)
[22] Bass, (1985)
[23] Ajzen (1991)
[24] Ajzen (1991)
[25] K Askew et al., *Erratum to "Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behavior"[Computers in Human Behavior 36c 510–519].* (psycnet.apa.org, 2019).

dengan pekerjaan dan menyebarluaskan di tempat kerja. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa perilaku cyberloafing berdampak negatif pada pekerja dan organisasi mereka.[26] *Cyberloafing* adalah salah satu fenomena yang mengganggu produktivitas dan efisiensi.[27]

Faktor - faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* berdasarkan penelitian terdahulu dijelaskan sebagai berikut :

a. Adanya stres yang tinggi [28]
b. Kurangnya pengawasan oleh pemimpin [29]
c. Kurangnya pengendalian diri [30]

Selain faktor – faktor yang sudah disebutkan diatas, indikator perilaku *cyberloafing* berdasarkan penelitian Hernandez, (2022) perilaku *cyberloafing* seperti:

a. Sering menggunakan Wi-Fi di kantor di luar kepentingan pekerjaan
b. Menggunakan telepon di luar kepentingan pekerjaan
c. Mengirim dan menerima email di luar kepentingan pekerjaan
d. Mengakses sosial media di luar kepentingan pekerjaan
e. Browsing di luar kepentingan pekerjaan. [31]

Stres Kerja (X1)

Stres kerja adalah kondisi psikologis dimana seseorang merasa tidak nyaman oleh penilaian subjektif seseorang tentang kebutuhan yang dihasilkan dari tempat kerja mereka melebihi kemampuan mereka. Seseorang dapat mengalami stres kerja karena pekerjaan yang bertumpuk - tumpuk dan faktanya bahwa ada lebih banyak tugas yang harus diselesaikan sebelum tenggat waktu.[32] Pernyataan tersebut sejalan dengan Andini et al., (2023) stres kerja merupakan situasi yang dialami oleh karyawan yang merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.[33] Dampak dari stres kerja berdasarkan penelitian Harshana, (2019) yaitu dapat menyebabkan kerusakan pada aspek fisik seperti kelelahan, gangguan tidur, sakit kepala. Kesehatan mental seperti emosi yang tidak stabil,cemas dan depresi. Serta perubahan yang terjadi pada perilaku seorang karyawan seperti sulit berkonsentrasi , sering melakukan kesalahan kerja dan sering absen atau terlambat masuk kerja. [34]

---

[26] J Wu et al., "Curvilinear Performance Effects of Social Cyberloafing out of Class: The Mediating Role as a Recovery Experience," *Information Technology & …* (2021).
[27] M Saritepeci, "Predictors of Cyberloafing among High School Students: Unauthorized Access to School Network, Metacognitive Awareness and Smartphone Addiction," *Education and Information Technologies* (2020).
[28] N A Razali et al., "Study on Personal Internet Use and Cyberloafing Activities in Workplace," *… of Social and …* (europeanproceedings.com, 2019).
[29] U A Agarwal, J Avey, and K Wu, "How and When Abusive Supervision Influences Knowledge Hiding Behavior: Evidence from India," *Journal of Knowledge Management* (2022).
[30] (Moffan & Handoyo, 2020)
[31] Hernandez, (2022)
[32] DeswintaHanung Syaharani, "Issn : 3025-9495" 1, no. 8 (2023).
[33] Andini et al., (2023)
[34] Harshana, (2019)

Indikator dari stres kerja menurut Satria, (2022) yaitu :

a) Jumlah pekerjaan yang melebihi kemampuan
b) Sikap pemimpin yang dinilai kurang adil
c) Fasilitas kantor yang kurang memadai
d) Hubungan yang kurang baik antar karyawan[35]

Kepemimpinan Transformasional (X2)

Menurut Yue et al., (2019) Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menerapkan nilai – nilai seperti inovasi, adaptabilitas dan keterbukaan terhadap perubahan. Mereka mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses organisasi , membangun lingkungan dengan gagasan – gagasan baru yang dihargai, dan dimana visi bersama menjadi pendorong utamanya. [36] Kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan organisasi yang lebih unggul dengan cara mempengaruhi karyawannya melalui visi, serta menimbulkan keyakinan pada diri sendiri dan mendorong untuk melakukan sesuatu yang baru. [37]

Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Kasap, (2019):

a) Bertanggung jawab sebagai atasan
b) Peduli kepada karyawan yang memiliki permasalahan
c) Motivasi inspiratif
d) Pemimpin yang berinovasi dalam hal pekerjaan
e) Pemimpin yang bisa menampung ide – ide karyawan[38]

***Self Control (*X3)**

Self Control menurut Pranitasari et al., (2023) Pengendalian diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengontrol perilaku mereka pada saat menghadapi hambatan.[39] Karyawan memiliki kebiasaan kurang baik seperti mengabaikan, menghindari, dan melalaikan pekerjaan atau sengaja melakukan pekerjaan yang buruk. Pengendalian diri mengacu pada aturan yang digunakan karyawan untuk mengontrol diri mereka sendiri agar mereka tidak terlibat dalam aktivitas kurang menyenangkan.

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan Kartinah et al., (2023) Pengendalian diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan keinginan yang bertolak belakang dengan tatanan sosial. [40]

Menurut Widyaningrum & Susilarini, (2021) indikator *self control* yaitu :

a) Kontrol perilaku (*Behavior Control*)

[35] Satria, (2022)
[36] Rijanti et al., (2020)
[37] Yue et al., (2019)
[38] Kasap, (2019)
[39] Pranitasari et al., (2023)
[40] Kartinah et al., (2023)

Kemampuan untuk mengendalikan perilaku, yang berarti mengetahui siapa yang mengendaikan situasi atau keadaan. Indikator ini dapat diamati secara langsung dari perilaku individu.

b) Kontrol Kognitif (*Cognitive Control*)
Kemampuan seseorang untuk mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan memahami, menilai, atau memadukan kejadian, yang dapat diamati secara langsung dari perilaku mereka.

c) Kontrol Pengambilan Keputusan (*Decision Control*)
Kemampuan untuk mengambil keputusan berdasarkan keyakinan. [41]

Pengembangan Hipotesis

Stres Kerja berpengaruh terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Stres kerja adalah kondisi tertekan yang dialami karyawan baik dalam bentuk fisik maupun psikis akibat pekerjaan mereka.[42] Pernyataan itu sejalan dengan Hasanah & Herwanto, (2022) dimana stres kerja adalah beban atau tekanan yang dialami oleh karyawan tentang pekerjaan yang harus dipenuhi dengan waktu dan hasil yang sudah ditentukan. [43]

Stres kerja memiliki dampak pada perilaku *cyberloafing*, dengan tingginya tekanan kerja maka jumlah karyawan yang melakukan *cyberloafing* semakin meningkat dan semakin rendah tekanan kerja maka jumlah karyawan yang melakukan *cyberloafing* semakin berkurang. *Cyberloafing* merupakan salah satu cara untuk mengelola stres yang muncul di tempat kerja.[44]

Hasil yang diteliti Rahma & Wijono, (2023) mengatakan bahwa stres kerja menunjukkan dampak negatif signifikan dengan perilaku *cyberloafing.*[45] Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin et al., (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh postif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing.* [46]

H1 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan kepentingan organisasi yang memberikan gagasan inovatif dan dapat menginspirasi karyawan guna mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan dengan motivasi yang kuat.[47] Pernyataan ini sejalan dengan Imara, (2020) gaya kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi serta meningkatkan motivasi karyawan untuk

---

[41] Widyaningrum & Susilarini, (2021)
[42] Eva Soniyati, "Pengaruh Stress Kerja..., Eva Soniyati, Fakultas Psikologi UMP, 2021" (2021): 12–25.
[43] Hasanah & Herwanto, (2022)
[44] (Moffan & Handoyo, 2020)
[45] Rahma & Wijono, (2023)
[46] Jamaluddin et al., (2023)
[47] Armitha Widyanti, "Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII," *Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia* (2020): 24–64.

melihat pekerjaan sebagai prioritas utama dan lebih mempertimbangkan kepentingan organisasi. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa percaya diri dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka secara keseluruhan.[48]

Berdasarkan penelitian Debly, (2022) kepemimpinan transformasional ditemukan memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *cyberloafing*.[49] Didukung penelitian yang dilakukan oleh Awan et al., (2023) kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing*.[50]

H2 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Self Control* berpengaruh terhadap Perilaku *Cyberloafing

Self Control menurut Pranitasari et al., (2023) kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri serta menahan godaan dalam menghadapi masalah tertentu, sehingga mereka dapat membuat keputusan sesuai keinginan dengan mempertimbangkan berbagai hal.[51] Pernyataan ini sejalan dengan Oktarina & Adelina, (2020) yang mengatakan bahwa *self control* merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan dorongan dan keinginan tertentu. *Self control* adalah istilah yang mengacu pada upaya karyawan untuk mengontrol diri mereka sendiri untuk tidak melakukan hal-hal yang tidak menyenangkan atau bertentangan dengan tujuan yang ingin dicapai. Misalnya, karyawan melakukan perilaku cyberloafing saat bekerja. bekerja.[52]

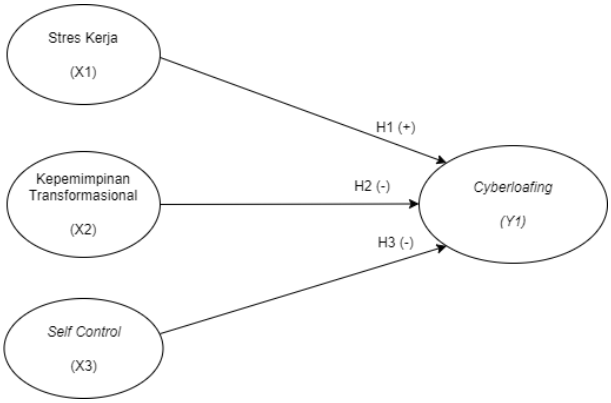
Berdasarkan penelitian Kartinah et al., (2023) *self control* menunjukkan dampak negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing.*[53] Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ratnaningsih, (2020) dimana dari hasil pengujian variabel diketahui *self control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya semakin rendah *self control* maka perilaku *cyberloafing* akan meningkat.[54]

H3 : *Self Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Model Penelitian

Model penelitian dibangun di atas teori dan hipotesis yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, ada dua kategori variabel : variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Variabel bebas meliputi stres kerja , kepemimpinan transformasional dan *self control* sedangkan variabel terikat adalah perilaku *cyberloafing*. Model penelitian dapat diilustrasikan sebagai berikut :

[48] Imara, (2020)
[49] Debly, (2022)
[50] Awan et al., (2023)
[51] Pranitasari et al., (2023)
[52] Oktarina & Adelina, (2020)
[53] Kartinah et al., (2023)
[54] Sari & Ratnaningsih, (2020)



Gambar 1. Model penelitian
Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini, 2024

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada pekerja Gen Z di Kota Semarang. Data yang sudah ada dan dapat diakses yang telah dikumpulkan oleh peneliti lain sebelumnya dan dapat digunakan untuk penelitian orang lain disebut data sekunder.[55] Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan Gen Z. Generasi Zillenial merupakan generasi yang berusia 13 – 28 tahun, dengan kriteria ialah karyawan yang telah bekerja dan menggunakan perangkat internet. Peneliti memilih tempat untuk melakukan observasi penelitian pada Kota Semarang. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji heterokedastisitas.[56] Dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Variabel Penelitian, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Koefisien determinasi (R^2), dan Uji Hipotesis (Uji t).[57]

[55] Anton Priyo Nugroho, *Metode Pengumpulan Data*, 2022.
[56] Sugiyono, 2017)
[57] Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25" (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikasi (Sig)	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,765	0,001	*valid*
(X1)	X1.2	0,674	0,001	*valid*
	X1.3	0,753	0,001	*valid*
	X1.4	0,765	0,001	*valid*
	X1.5	0,716	0,001	*valid*
	X1.6	0,759	0,001	*valid*
	X1.7	0,591	0,001	*valid*
	X1.8	0,460	0,001	*valid*
Kepemimpinan Transformasional	X2.1	0,726	0,001	*valid*
(X2)	X2.3	0.821	0,001	*valid*
	X2.3	0,851	0,001	*valid*
	X2.4	0,874	0,001	*valid*
	X2.5	0,767	0,001	*valid*
	X2.6	0,861	0,001	*valid*
	X2.7	0,853	0,001	*valid*
	X2.8	0,868	0,001	*valid*
	X2.9	0,856	0,001	*valid*
	X2.10	0,828	0,001	*valid*
Self Control	X3.1	0,724	0,001	*valid*
(X3)	X3.2	0,689	0,001	*valid*
	X3.3	0,676	0,001	*valid*
	X3.4	0,744	0,001	*valid*
	X3.5	0,705	0,001	*valid*
	X3.6	0,715	0,001	*valid*
Perilaku *Cyberloafing*	Y1.1	0,676	0,001	*valid*
(Y)	Y1.2	0,717	0,001	*valid*
	Y1.3	0,674	0,001	*valid*
	Y1.4	0,674	0,001	*valid*
	Y1.5	0,726	0,001	*valid*
	Y1.6	0,583	0,001	*valid*
	Y1.7	0,651	0,001	*valid*

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari setiap indikator pada stres kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), *self control* (X3) dan perilaku *cyberloafing* (Y) memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan nilai r hitung (*pearson correlation)* > r tabel 0,165. Jadi semua pernyataan dari variabel penelitian ini adalah **valid**.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,840	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,950	Reliabel
Self Control (X3)	0,800	Reliabel
Perilaku *Cyberloafing* (Y)	0,797	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari setiap indikator pada stres kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), *self control* (X3) dan perilaku *cyberloafing* (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini adalah ***reliable.***

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

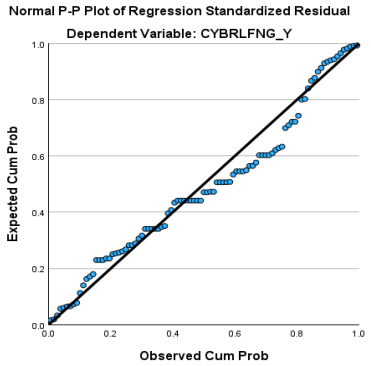
Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30609783
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		1.198
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan data 95 responden memenuhi asumsi normalitas. Sesuai dengan syarat pengujian nya yaitu dapat dikatakan normal nilai nilai *Asymptotic Significance* > 0,05. Penelitian ini menggunakan Metode

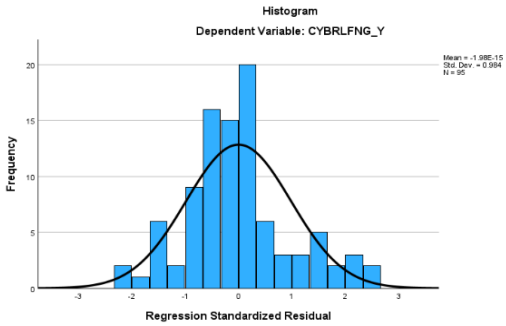
Casewise Diagnostic.[58] Setelah melakukan uji normalitas dengan model *Casewise Diagnostic Sig*. (2-tailed) nilai menunjukan 0,133 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat pada grafik diatas bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar 10, diagonal membentuk lonceng, maka model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

[58] Raditya Galih Whendasmoro and Joseph Joseph, "Analisis Penerapan Normalisasi Data Dengan Menggunakan Z-Score Pada Kinerja Algoritma K-NN," *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)* 9, no. 4 (2022): 872.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.262	3.709		6.002	<,001		
	SLFCTRL_X3	-.957	.094	-.731	-10.149	<,001	.797	1.254
	KPMNTRFL_X2	.229	.053	.468	4.276	<,001	.345	2.902
	STRSKRJ_X1	.387	.077	.528	4.992	<,001	.370	2.703

a. Dependent Variable: CYBRLFNG_Y

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 3 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari stres kerja, kepemimpinan transformasional dan *self control*, yang dimana nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10,00. Hal ini mengindikasikan tidak terdapat gejala multikolineritas antara variabel stres kerja, kepemimpinan transformasional dan *self control*.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji

			STRSKRJ_X1	KPMNTRFL_X2	SLFCTRL_X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	STRSKRJ_X1	Correlation Coefficient	1.000	-.627**	-.454**	.019
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.853
		N	95	95	95	95
	KPMNTRFL_X2	Correlation Coefficient	-.627**	1.000	.471**	-.120
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.248
		N	95	95	95	95
	SLFCTRL_X3	Correlation Coefficient	-.454**	.471**	1.000	.083
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.426
		N	95	95	95	95
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.019	-.120	.083	1.000
		Sig. (2-tailed)	.853	.248	.426	.
		N	95	95	95	95

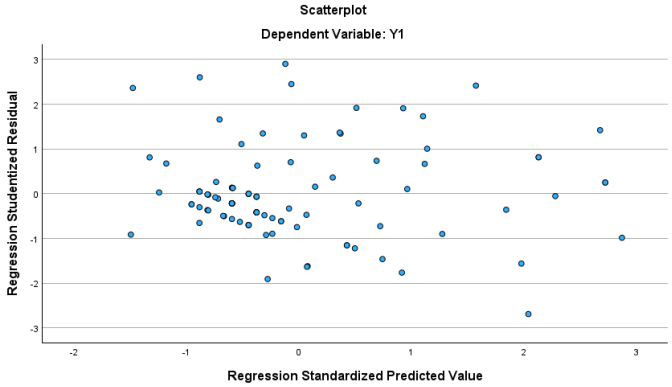
Dependent Variable : Unstandarized_Residual

Predictors : (*Constant),* X1,X2,X3 *;*

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas Uji Heterokedastisitas yang menggunakan uji *Spearman-Rho*.[59] Dengan menggunakan variabel *Unstandardized Residual* menunjukkan bahwa variabel stres kerja, kepemimpinan transformasional dan *self control* memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga uji heterokedastisitas terpenuhi.

[59] Abdi Iswahyudi Yasril and Fitria Fatma, "Penerapan Uji Korelasi Spearman Untuk Mengkaji Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Diabetes Melitus Di Puskesmas Sicincin Kabupaten Padang Pariaman," *Human Care Journal* 6, no. 3 (2021): 527.



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas (ScatterPlot)
Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar 11 diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan koefisien parameter untuk semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas yang terlihat dari sebaran titik titik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Hasil Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 5. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	100	9.00	33.00	15.7500	5.15296
X2	100	10.00	50.00	41.0700	7.64920
X3	100	18.00	30.00	25.9100	2.92359
Y	100	7.00	24.00	13.1800	3.86222
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada table 5 di atas, terdapat hasil output SPSS menunjukan bahwa jumlah sampel (N) ada 100, dari 100 sampel ini variabel stres kerja (X1) memiliki nilai terkecil (Minimum) sebesar 9.00 dan nilai terbesar (Maximum) adalah 33.00. Nilai rata-rata (Mean) sebesar 15.75 dengan Standar Deviasi sebesar 5.15, dimana nilai standar deviasi ini memiliki hasil lebih kecil dari nilai rata-rata (Mean). Sehingga hal ini menunjukan bahwa terdapat simpangan datanya relatif kecil. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) menunjukan jumlah N ada 100, nilai minimum sebesar 10.00, nilai maksimum sebesar 50.00, dan nilai rata-rata sebesar 41.07 dengan standar deviasi sebesar 7.64, dimana nilai standar deviasi ini memiliki hasil lebih kecil dari nilai rata-rata, sehingga menunjukan bahwa terdapat simpangan datanya relatif kecil. Variabel *Self*

Control (X3) menunjukan bahwa nilai N ada 100, nilai minimum sebesar 18.00, nilai maksimum sebesar 30.00. Nilai mean sebesar 25.91 dengan standar deviasi sebesar 2.92, dimana nilai standar deviasi ini memiliki hasil lebih kecil dari nilai rata-rata, sehingga menunjukan bahwa terdapat simpangan datanya relatif kecil. Perilaku *Cyberloafing* menunjukan bahwa nilai N ada 100, nilai Minimum sebesar 7.00, nilai maksimum sebesar 24.00. Nilai mean sebesar 13.18 dengan standar deviasi sebesar 3.86, dimana nilai standar deviasi ini memiliki hasil lebih kecil dari nilai rata-rata, sehingga menunjukan bahwa terdapat simpangan datanya relatif kecil.

Analisis Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui suatu gambaran dari hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti, analisis ini menggunakan interval perhitungan dan menggunakan *three box methode* Ferdinand yang nantinya akan dibagi menjadi 3 indeks kriteria. Untuk perhitungan interval sebagai berikut : [60]

$$\text{Kriteria Tertinggi} = \frac{\text{Jumlah Responden x Nilai Skala Likert Tertinggi}}{\text{Jumlah Skala likert}}$$

$$= \frac{100 \text{ x } 5}{5} = 100$$

$$\text{Kriteria Terendah} = \frac{\text{Jumlah Responden x Nilai Skala Likert Terendah}}{\text{Jumlah Skala likert}}$$

$$= \frac{100 \text{ x } 1}{5} = 20$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Kriteria Tertinggi} - \text{Kriteria Terendah}}{3\ (Three\ box\ Methode)}$$

$$= \frac{100 - 20}{3} = 26$$

Kriteria :

Rendah =20 - 46
Sedang = 46 - 72
Tinggi = 73 - 100

Tabel 6. Deskripsi Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	TOTAL	SKOR	INDEKS	KRITERIA
1	Saya merasa tuntutan tugas/pekerjaan terlalu banyak	19	53	19	5	4	100	378	75,6	TINGGI
2	Saya merasa beban kerja yang ada, berasa diatas batas kemampuan diri	31	50	12	4	3	100	402	80,4	TINGGI
3	Saya merasa bahwa atasan bertindak kurang adil	35	45	7	10	3	100	399	79,8	TINGGI
4	Menurut saya, atasan bersikap berat sebelah	31	50	5	12	2	100	396	79,2	TINGGI
5	Peralatan atau teknologi sebagai penunjang pekerjaan yang kurang memadai	34	46	12	6	2	100	404	80,8	TINGGI
6	Fasilitas dan alat penunjang pekerjaan kurang bagus	33	46	13	4	4	100	400	80	TINGGI
7	Saya merasa hubungan yang tidak begitu menyenangkan dengan rekan kerja	38	54	6	1	1	100	427	85,4	TINGGI

[60] Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen* (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2014).

8	Hubungan yang terjadi antara saya dan rekan kerja tidak begitu harmonis	42	44	8	3	3	100	419	83,8	TINGGI
	Mean (Rata – rata)								80,6	TINGGI

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel stres kerja diperoleh nilai tertinggi terdapat pada indikator hubungan yang tidak begitu menyenangkan dengan rekan kerja sebesar 85,4. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator merasa tuntutan tugas/pekerjaan terlalu banyak dengan nilai sebesar 75,6. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan indikator stres kerja adalah sebesar 80,6 dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa responden mengalami stres kerja dalam menghadapi pekerjaannya.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	TOTAL	SKOR	INDEKS	KRITERIA
1	Atasan bersedia bertanggung jawab terhadap keputusan yang dirumuskan	3	4	14	49	30	100	201	40,2	RENDAH
2	Atasan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap apa yang dilakukan	2	3	14	41	40	100	186	37,2	RENDAH
3	Atasan memberikan kepedulian terhadap kondisi bawahan	2	5	11	34	48	100	179	35,8	RENDAH
4	Atasan bersedia memberikan perhatian kepada bawahan	2	4	12	48	34	100	192	38,4	RENDAH
5	Atasan dapat memberikan motivasi yang positif kepada bawahan	1	3	12	49	35	100	186	37,2	RENDAH
6	Atasan memberikan inspirasi yang bagus kepada para bawahan	2	4	15	34	45	100	184	36,8	RENDAH
7	Atasan mampu menemukan cara sehingga para bawahan bekerja dengan baik	3	5	13	48	31	100	201	40,2	RENDAH
8	Atasan dapat menemukan cara untuk membantu para bawahan melepaskan diri dari kesulitan yang timbul saat bekerja	4	5	13	39	39	100	196	39,2	RENDAH
9	Atasan memberikan kesempatan kepada para bawahan perihal usulan yang baik	3	1	12	38	46	100	177	35,4	RENDAH
10	Pemimpin bersedia menampung gagasan baru dari bawahan	3	1	13	50	33	100	191	38,2	RENDAH
	Mean (Rata – rata)								37,8	RENDAH

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai tertinggi terdapat pada indikator atasan bersedia bertanggung jawab terhadap keputusan yang dirumuskan dan atasan mampu menemukan cara sehingga para bawahan bekerja dengan baik sebesar 40,2. Nilai rata-rata terendah terdapat pada atasan memberikan kesempatan kepada para bawahan perihal usulan yang baik dengan nilai sebesar 35,4. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan indikator kepemimpinan transformasional adalah sebesar 37,8 dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa responden sedikit merasakan adanya penerapan kepemimpinan transformasional oleh atasan.

Tabel 8. Deskripsi Variabel *Self Control*

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	TOTAL	SKOR	INDEKS	KRITERIA
1	Saya bisa mengendalikan perilaku diri	0	0	10	38	52	100	158	31,6	RENDAH
2	Saya mampu mengendalikan diri agar tidak menampilkan perilaku yang buruk	1	0	10	50	39	100	173	34,6	RENDAH
3	Saya mampu memilah informasi yang berguna maupun tidak berguna	0	0	9	49	42	100	167	33,4	RENDAH
4	Saya mampu mengendalikan pemikiran untuk memilih informasi yang benar - benar bermanfaat	0	0	9	47	44	100	165	33	RENDAH
5	Saya dapat memilih keputusan yang baik	0	0	10	49	41	100	169	33,8	RENDAH
6	Saya dapat memastikan keputusan yang saya pilih adalah keputusan yang membawa kebaikan	0	2	13	44	41	100	176	35,2	RENDAH
	Mean (Rata – rata)								33,6	RENDAH

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel *self control* diperoleh nilai tertinggi terdapat pada indikator memastikan keputusan yang saya pilih adalah keputusan yang membawa kebaikan sebesar 35,2. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator mengendalikan perilaku diri dengan nilai sebesar 31,6. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan indikator *self control* adalah sebesar 33,6 dalam kategori

rendah. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *self control* yang rendah.

Tabel 9. Deskripsi Variabel *Cyberloafing*

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	TOTAL	SKOR	INDEKS	KRITERIA
1	Saya sering menggunakan jaringan wifi kantor untuk kepentingan sendiri diluar pekerjaan selama jam kerja	25	48	16	11	0	100	287	57,4	SEDANG
2	Saya sering menggunakan smartphone (menelpon pihak lain, dll) yang tidak berkepentingan pada jam kerja	40	45	9	6	0	100	319	63,8	SEDANG
3	Saya sering membuka e-commerce (Shopee, Tokopedia,Lazada dll) disela- sela pekerjaan kantor	38	43	13	6	0	100	313	62,6	SEDANG
4	Saya sering mengirim dan menerima email yang tidak terkait dengan pekerjaan pada jam kerja	34	53	10	2	1	100	417	83,4	TINGGI
5	Saya sering membuka media sosial (facebook,twitter, instagram dll) diluar keperluan kantor pada jam kerja	33	41	19	6	1	100	399	79,8	TINGGI
6	Saya sering menonton film / video pendek diluar kepentingan kantor pada jam kerja	48	40	9	2	1	100	432	86,4	TINGGI
7	Saya sering membaca berita online / komik cerita fiksi yang tidak terkait dengan pekerjaan pada jam kerja	33	53	11	2	1	100	415	83	TINGGI
	Mean (Rata – rata)								73,7	TINGGI

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel *cyberloafing* diperoleh nilai tertinggi terdapat pada indikator sering menonton film / video pendek diluar kepentingan kantor pada jam kerja sebesar 86,4. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator menggunakan jaringan wifi kantor untuk kepentingan sendiri diluar pekerjaan selama jam kerja dengan nilai sebesar 57,4. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan indikator *cyberloafing* adalah sebesar 73,7 dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa responden melakukan aktivitas *cyberloafing* dengan intensitas yang tinggi.

Hasil Uji Model

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	829.005	3	276.335	50.303	<,001[b]
	Residual	499.900	91	5.493		
	Total	1328.905	94			

a. Dependent Variable: CYBRLFNG_Y

b. Predictors: (Constant), STRSKRJ_X1, SLFCTRL_X3, KPMNTRFL_X2

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 pada penelitian yang menggunakan SPSS Versi 29 nilai ANOVA dengan nilai F hitung = 50.303 dengan nilai signifikansi 0,001 df_1 = k – 1 = 3 -1 = 2 dan df2 = n – k = 95 – 3 = 91, maka diperoleh f_{tabel} 3,17 Dapat disimpulkan nilai stres kerja , kepemimpinan transformasional dan *self control* terhadap *cyberloafing* adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan F hitung 50.303 > F tabel 3,09, dalam hal ini menjelaskan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel stres kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2) dan *self control* (X3) terhadap variabel *cyberloafing* (Y) secara signifikan.

Koefesien Korelasi Determinasi (R^2)

Tabel 11. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790[a]	.624	.611	2.344

a. Predictors: (Constant), STRSKRJ_X1, SLFCTRL_X3, KPMNTRFL_X2

b. Dependent Variable: CYBRLFNG_Y

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 12, maka dapat dilihat Adjusted R^2 adalah 0,611 atau 61,1%. Angka ini menjelaskan bahwa *Cyberloafing (Y)* dipengaruhi oleh faktor stres kerja (X1) kepemimpinan transformasional (X2) dan *self control* (X3) sebesar 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.262	3.709		6.002	<,001		
	SLFCTRL_X3	-.957	.094	-.731	-10.149	<,001	.797	1.254
	KPMNTRFL_X2	.229	.053	.468	4.276	<,001	.345	2.902
	STRSKRJ_X1	.387	.077	.528	4.992	<,001	.370	2.703

a. Dependent Variable: CYBRLFNG_Y

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 12 dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 22.262 + 0.387\ X1 + 0.229\ X2 - 0.957\ X3}$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 22.262 memberikan pengartian bahwa jika stres kerja (X1) , kepemimpinan transformasional (X2) dan *self control* (X3) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau nilainya adalah 0 (nol) maka Perilaku *Cyberloafing* (Y) adalah sebesar 22.262.
2. Koefisien regresi dari variabel Stres Kerja (X1) adalah sebesar 0.387 dan bertanda positif . Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja (X1) bertambah satu satuan, maka Perilaku *Cyberloafing* (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.387, selanjutnya, Stres Kerja (X1) memperoleh angka t hitung 4.992 > 1.661 dan taraf signifikansi < 5% (0,001 < 0,05) maka secara parsial varibel Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Y). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan *Stres Kerja* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* (Y) **diterima**.
3. Koefisien dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X2*)* adalah sebesar 0.229 dan bertanda positif hal ini menjelaskan bahwa jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X2*)* bertambah satu satuan, maka Perilaku *Cyberloafing (Y)* juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.229. Selanjutnya, Kepemimpinan Transformasional (X2) memperoleh angka t hitung 4.276 > 1.661 dan taraf signifikansi < 5% (0,001 < 0,05) maka secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) positif dan signifikan pengaruhnya terhadap *Cyberloafing* (Y). Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* (Y) **ditolak**.

4. Koefisien dari variabel *Self Control* (X3) adalah sebesar -0.957 dan bertanda negatif hal ini berarti bahwa jika variabel *Self Control* (X3) berkurang satu satuan, maka Perilaku *Cyberloafing* (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0.957. Selanjutnya *Self Control* (X3) memperoleh angka t hitung sebesar -10.149 dan taraf signifikansi < 5% (0,001< 0,05). Dengan demikian Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan *Self Control* (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* (Y) **diterima.**

Pembahasan

Pengaruh *Stres Kerja* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam stres kerja yaitu hubungan yang tidak begitu menyenangkan dengan rekan kerja. Penyebab tingginya dapat disebabkan karena karyawan sering bersaing dalam hal pekerjaan kemudian suasana bekerja yang tidak menyenangkan, sehingga dapat menyebabkan stres berlebih. Dari hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *cyberloafing,* hal ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya yang ternyata dapat ditimbulkan dari beberapa aspek seperti beban kerja, sikap pemimpin, fasilitas kantor dan hubungan antar karyawan yang akan mengakibatkan seorang karyawan merasa stres dan akan melakukan *cyberloafing.*

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing,* yang berarti semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang diterapkan kepada karyawan maka menyebabkan aktivitas *cyberloafing* yang tinggi juga. Indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam kepemimpinan transformasional yaitu atasan bersedia bertanggung jawab terhadap keputusan yang dirumuskan dan atasan mampu menemukan cara sehingga para bawahan bekerja dengan baik. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan kreatif, menantang mereka untuk keluar dari zona nyaman. Hal ini dapat meningkatkan kebosanan dan frustrasi, mendorong karyawan untuk mencari stimulasi melalui *cyberloafing*.[61]

Pengaruh *Self Control* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam *self control* yaitu control terhadap perilaku diri dimana seseorang mampu untuk menahan diri dari hal yang tidak baik dan tidak memilih informasi yang kurang bermanfaat.

[61] Avolio and Bass, "Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis: A Multi-Level Framework for Examining the Diffusion of Transformational Leadership."

Dari hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara *self control* terhadap *cyberloafing,* hal ini dapat diartikan bahwa semakin karyawan menahan diri maka semakin tinggi karyawan akan melakukan tindakan *cyberloafing*. *Cyberloafing* bisa ditimbulkan dari beberapa aspek seperti kurangnya kemampuan mengendalikan perilaku diri serta kurang handal dalam hal pengambilan keputusan. Maka dari itu seorang karyawan merasa *uncontrolled* / tidak terkendali dan akan melakukan *cyberloafing.*

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*
   Hipotesis pertama yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* dapat diterima, hal ini berarti semakin tinggi karyawan mengalami stres kerja maka semakin tinggi pula aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing*
   Hipotesis kedua yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing* ditolak, hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan namun arahnya saja yang berbeda. Dapat diartikan bahwa semakin atasan menerapkan kepemimpinan transformasional yang berlebih terhadap karyawan , karyawan juga akan melakukan tindakan *cyberloafing* yang berlebih. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maak et al., (2016) yang menyatakan bahwa pemimpin yang bertanggung jawab dapat memberikan dampak ganda (yaitu negatif maupun positif) terhadap karyawan.[62]
3. *Self Control* berpengaruh negatif signifikan terhadap *cyberloafing*
   Hipotesis ketiga yang menyatakan *self control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing* **diterima**. Artinya, semakin tinggi kontrol diri seseorang, maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* nya. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki kontrol diri tinggi lebih mampu untuk menahan keinginannya melakukan *cyberloafing* selama jam kerja. Hal ini disebabkan, mereka mempunyai kesadaran yang tinggi akan pentingnya bekerja dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

[62] Maak et al., (2016)

DAFTAR PUSTAKA

Achmadi, Achmadi. "Stres Kerja Dan Cybeloafing Pada Generasi Y Dan Z: Peran Usia Dan Status Pernikahan Sebagai Boundary Condition." *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis* 4, no. 2 (2021): 461–470.

Adiba, Widad Zahra, Anissa Lestari Kadiyono, and Yuliana Hanami. "Motif Dan Kepuasan Penggunaan … CYBERLOAFING , BAIK ATAU BURUK ?: EXPLORATORY CASE STUDY KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19 Motif Dan Kepuasan Penggunaan … Seiring Perkembangan Zaman Dan Teknologi , Internet Sudah Menjadi Kebutuhan Sehari-Hari . 2019 Kebutu" 28 (2021): 52–61.

Agarwal, U A, J Avey, and K Wu. "How and When Abusive Supervision Influences Knowledge Hiding Behavior: Evidence from India." *Journal of Knowledge Management* (2022).

AGNEW, ROBERT. "Foundation for a General Strain Theory of Crime and Delinquency." *Criminology* 30, no. 1 (1992): 47–88.

Ajzen, Icek. "The Theory of Planned Behavior." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, no. 2 (1991): 179–211.

Andini, Andini, Andry Stepahnie Titing, and Ismanto Ismanto. "Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan RSUD Kabupaten Buton Tengah." *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1, no. 6 (2023): 190–201.

Askew, K, J E Buckner, M U Taing, A Ilie, J A Bauer, and ... *Erratum to "Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behavior"[Computers in Human Behavior 36c 510–519].* psycnet.apa.org, 2019.

Attiq, Khoirul, and Eldes Willy Filatrovi. "Pengelolaan Burnout Karyawan Guna Menghentikan Cyberloafing." *Among Makarti* 15, no. 1 (2022): 52–64.

Avolio, Bruce J, and Bernard M Bass. "Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis: A Multi-Level Framework for Examining the Diffusion of Transformational Leadership." *The Leadership Quarterly*. Netherlands: Elsevier Science, 1995.

Buchanan, David A, and Andrzej Huczynski. *Organizational Behaviour*. Pearson UK, 2019.

Debly, David. "Running Head: CYBERSLACKING 1" (2022): 1–80.

Estefina Subitmele, Silvia. "Gen Z Adalah Generasi Yang Terlahir Dengan Gadget, Siap-Siap Dihadapkan Dengan Perubahan."

Ferdinand, Augusty. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2014.

Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25." Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.

Harshana, Sajith. "Work Related Stress : A Literature Review Annals of Social Sciences

Management Studies Work Related Stress : A Literature Review." *Department of Agriculture Economic, Ruhuna University of Sri Lanka*, no. May (2019).

Hasanah, Nurlaili, and Jhon Herwanto. "Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Administrasi." *Psikobuletin:Buletin Ilmiah Psikologi* 3, no. 3 (2022): 117.

Hernandez, R A. *Cyberloafing and Technostress: Working from Home During a Pandemic*. search.proquest.com, 2022.

Imara, Fadiah Retno. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada EF English First Malang)." *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang Abstrak* 5, no. 3 (2020): 248–253.

Jamaluddin, Hasmida, Zauwiyah Ahmad, and Liew Tze Wei. "Exploring Cyberloafing as a Coping Mechanism in Relation to Job-Related Strain and Outcomes: A Study Using the Mediational Model of Stress." *Cogent Social Sciences* 9, no. 2 (2023).

Kartinah, Kartinah, Anang Maruf Saifulah, Tiara Nur Anisah, Nurwiyanta Nurwiyanta, and Danang Sunyoto. "Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 7, no. 1 (2023): 513–523.

Kasap, Y. "Cyberloafing Behavior in the Workplaces and Management Practices." Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi …, 2019.

Kurniawati, Dewi. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING KARYAWAN DI ERA PERKEMBANGAN DUNIA DIGITAL DI PT SARIKAYA SEGA UTAMA LANDASAN ULIN." Universitas Islam Kalimantan MAB, 2022.

Maak, Thomas, Nicola M Pless, and Christian Voegtlin. "Business Statesman or Shareholder Advocate? CEO Responsible Leadership Styles and the Micro-Foundations of Political CSR." *Journal of Management Studies* 53, no. 3 (May 2016): 463–493.

Marsela, Ramadona Dwi, and Mamat Supriatna. "Konsep Diri : Definisi Dan Faktor." *Journal of Innovative Counseling* 3, no. 02 (2019): 65–69.

Mihelič, Katarina Katja, Vivien Kim Geok Lim, and Barbara Culiberg. "Cyberloafing among Gen Z Students: The Role of Norms, Moral Disengagement, Multitasking Self-Efficacy, and Psychological Outcomes." *European Journal of Psychology of Education* 38, no. 2 (June 2023): 567–585.

Moffan, Mazzanov Dhira Brata, and Seger Handoyo. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Di Surabaya." *Analitika* 12, no. 1 (2020): 64–72.

Nugroho, Anton Priyo. *Metode Pengumpulan Data*, 2022.

Oktarina, Dwi Cahya, and Ira Adelina. "Pengaruh Self-Control Terhadap Grit Pada Mahasiswa Yang Menjadi Panitia Kegiatan" 4, no. 1 (2020): 15–26.

Patrick, Erin. “Employee Internet Management: Now an HR Issue.”

Pindek, S, A Krajcevska, and P E Spector. “Cyberloafing as a Coping Mechanism: Dealing with Workplace Boredom.” *Computers in Human Behavior* (2018).

Pranitasari, Diah, Nurul Afifah, Dodi Prastuti, Pristina Hermastuti, Ginanjar Syamsuar, and Dwi Windu Suryono. “Self Control, Self Awareness Dan Kejenuhan Belajar Pada Perilaku Cyberloafing Mahasiswa Dalam Pembelajaran Daring.” *Media Manajemen Jasa* 11, no. 1 (2023): 56–68.

Pratikto, R. G., & Kristanty, S. “LITERASI MEDIA DIGITAL GENERASI Z (STUDI KASUS PADA REMAJA SOCIAL NETWORKING ADDICTION DI JAKARTA).” *Communication Research* 9, no. 2 (2018): 19.

Rahma, Alvina Maulina, and SUtarto Wijono. “Stres Kerja Dengan Cyberloafing Pada Karyawan Perusahaan X Kota Salatiga.” *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 5, no. 2 (2023): 926–932.

Razali, N A, F A Ghani, M A M Rasli, and ... “Study on Personal Internet Use and Cyberloafing Activities in Workplace.” *… of Social and …*. europeanproceedings.com, 2019.

Rijanti, Triatiana, Kis Indriyaningrum, Askar Yunianto, and Ibrahim Yusuf. “Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Pada Kinerja Pegawai.” *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 27, no. 2 (2020): 111–122.

Sakitri, Galih. “‘Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!’” *Forum Manajemen; Vol 35 No 2 (2021): Bertahan dan Berjalan dalam Pandemi (In Press Publication)* (July 2021).

Sari, S L, and I Z Ratnaningsih. “Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Cyberloafing Pada Pegawai Dinas x Provinsi Jawa Tengah.” *Jurnal Empati* (2020).

Sari, Suci Laria, and Ika Zenita Ratnaningsih. “CYBERLOAFING PADA PEGAWAI DINAS X PROVINSI JAWA TENGAH” 7, no. April (2018): 160–167.

Saritepeci, M. “Predictors of Cyberloafing among High School Students: Unauthorized Access to School Network, Metacognitive Awareness and Smartphone Addiction.” *Education and Information Technologies* (2020).

Satria, Augi. “Pengaruh Work Stress Dan Work Environment Pada Cyberloafing Pada Pekerja Generasi Y Di Kalbar.” *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)* 10, no. 02 (2022): 052.

Soniyati, Eva. “Pengaruh Stress Kerja..., Eva Soniyati, Fakultas Psikologi UMP, 2021” (2021): 12–25.

Sugiyono, P D. “Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D.” *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* (2017).

Suranta, J. “Perilaku Cyberloafing Terhadap Kontrol Diri Pada Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Psyche* (2018).

Syaharani, DeswintaHanung. “Issn : 3025-9495” 1, no. 8 (2023).

Tsui, Pei Ling. “Would Organizational Climate and Job Stress Affect Wellness? An Empirical Study on the Hospitality Industry in Taiwan during Covid-19.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 19 (2021): 1–23.

USTA KARA, Işıl, and Bilge ÇAVUŞGİL KÖSE. “The Moderating Role of Work Stress in the Effect of Autocratic Leadership on Cyberloafing Behavior: A Study in Hotel Businesses.” *Gastroia: Journal of Gastronomy And Travel Research* 6, no. 1 (2022): 1–17.

Whendasmoro, Raditya Galih, and Joseph Joseph. “Analisis Penerapan Normalisasi Data Dengan Menggunakan Z-Score Pada Kinerja Algoritma K-NN.” *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)* 9, no. 4 (2022): 872.

Widyaningrum, Risma, and Tanti Susilarini. “Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Efikasi Diri Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa” 5, no. 2 (2021).

Widyanti, Armitha. “Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII.” *Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia* (2020): 24–64.

Wu, J, W Mei, J Ugrin, L Liu, and F Wang. “Curvilinear Performance Effects of Social Cyberloafing out of Class: The Mediating Role as a Recovery Experience.” *Information Technology & …* (2021).

Yasril, Abdi Iswahyudi, and Fitria Fatma. “Penerapan Uji Korelasi Spearman Untuk Mengkaji Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Diabetes Melitus Di Puskesmas Sicincin Kabupaten Padang Pariaman.” *Human Care Journal* 6, no. 3 (2021): 527.

Yue, C April, Linjuan Men, and Mary Ann Ferguson. “Bridging Transformational Leadership, Transparent Communication, and Employee Openness to Change: The Mediating Role of Trust.” *Public Relations Review* 45 (May 2019).

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P, and ... “The Relationship between Perceived Crowding and Cyberloafing in Open Offices at Iranian IT-Based Companies.” *Cognition, Technology & …* (2021).