
Pengaruh Ambiguitas Peran dan Keadilan Organisasi Terhadap Cyberloafing dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

The Influence of Role Abiguity and Organizational Justice on Cyberloafing with Work Stress as a Mediation Variable

Submit: 26 Feb 2022

Review: 28 May 2024

Accepted: 13 Jun 2024

Publish: 16 Jun 2024

Lieli suharti¹; Nindy Elsa Megaputri²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh ambiguitas peran dan keadilan organisasi terhadap stres kerja dan cyberloafing. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini pegawai aparatur sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kota Salatiga. Jumlah responden berjumlah 104 orang yang dipilih menggunakan accidental sampling. Teknik analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square) dengan aplikasi SmartPLS. Ambiguitas peran dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap stres kerja. Selanjutnya, ambiguitas peran dan keadilan organisasi juga ditemukan berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing. Namun hipotesis bahwa stres kerja memediasi pengaruh ambiguitas peran dan keadilan organisasi terhadap cyberloafing tidak terdukung dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Ambiguitas Peran, Keadilan Organisasi, Stres Kerja, Cyberloafing

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of role ambiguity and organizational justice on job stress and cyberloafing. The research method used is quantitative by using a questionnaire for data collection. The population in this study is civil servants (ASN) who work in Salatiga City. The number of respondents was 104 people who were selected using accidental sampling. The data analysis technique uses PLS (Partial Least Square) with the SmartPLS application. The variables of role ambiguity and organizational justice have an effect on work stress. Furthermore, role ambiguity and organizational justice were also found to have an effect on cyberloafing behavior. However, the research hypothesis that job stress mediates the effect of role ambiguity and organizational justice on cyberloafing is not supported in this study.

Keywords : Role Ambiguity, Organizational Justice, Job Stress, Cyberloafing

JEL Code : J24, M12

¹ “Universitas Kristen Satya Wacana”; lieli.suharti@uksw.edu

² “Universitas Kristen Satya Wacana”; Elsaputriwae@gmail.com

*) Correspondence

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang serba canggih seperti yang kita rasakan sekarang ini, salah satunya adalah internet. Perkembangan teknologi terutama internet sangat membantu dalam hal apapun termasuk dalam hal pekerjaan. Terlepas dari banyaknya manfaat dari internet, penggunaan yang meluas di tempat kerja secara tidak sengaja telah membentuk pola baru yaitu perilaku menyimpang yang disebut dengan perilaku *cyberloafing* (Koay, Soh, and Chew 2017).

Penggunaan internet memiliki dampak positif dan juga negatif bagi para pekerja. Positifnya bisa mengirim berkas via *email*, melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan melalui internet, dan sebagainya. Negatifnya adalah ketika pekerja melakukan tindakan *cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet yang disediakan oleh perusahaan yang digunakan untuk keperluan pribadi atau di luar kepentingan pekerjaannya selama jam kerja berlangsung (Lim dan Chen 2012). Menurut Blanchard dan Henle (2008), *cyberloafing* dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu: (1) *Minor Cyberloafing*: perilaku penggunaan internet secara umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, contohnya yaitu seperti mengakses media sosial (*facebook*, *email*, *twitter*, dan lainnya), berbelanja *online*, membuka dan membalas *email* pribadi, dan lain sebagainya. (2) *Serious Cyberloafing*: perilaku penggunaan internet yang lebih berbahaya karena melanggar norma isntansi dan sifatnya legal, contohnya seperti judi *online*, membuka situs yang mengandung unsur pornografi, dan sebagainya.

Dampak negatif *cyberloafing* adalah karyawan dapat melalaikan bahkan mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tugasnya pun tidak terselesaikan atau jika sudah selesai sebagian besar hasilnya tidak maksimal (Lonteng, Kindangen, and Tumewu 2019). Dampak negatif lainnya bagi organisasi adalah jika karyawan secara tidak sengaja mengunduh beberapa perangkat lunak illegal atau lampiran yang tidak diketahui dari *web* yang berbahaya dapat menyebabkan pelanggaran keamanan, berisiko informasi perusahaan dicuri atau diretas oleh pihak lain (Lim dan Chen 2012). Blanchard dan Henle (2008) mengatakan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja akan berdampak pada berkurangnya produktivitas, membuat karyawan melalaikan tugasnya dengan adanya teknologi yang semakin *modern* tanpa perlu keluar masuk ruangan, terlihat aktif sepanjang jam kantor dan berada di depan *computer*, namun sebenarnya tidak sedang bekerja melainkan melakukan tindakan *cyberloafing* (Lim, Koay, and Chong 2020).

Perilaku *cyberloafing* seringkali timbul karena adanya stres kerja (Colacion-Quiros and Gemora 2016). Stres dipicu oleh berbagai sebab, salah satunya ambiguitas peran. Keadaan ketika seseorang tidak mengerti apa wewenangnya, tidak mengerti apa yang diharapkan dari dirinya akan timbul ambiguitas peran (Nydia and Pareke 2019). Menurut Lonteng et al. (2019), ambiguitas peran terjadi karena terdapat ketidakjelasan bagi karyawan tentang peran apa yang harus dilakukan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab terkait posisinya. Ambiguitas peran ini timbul karena tidak

terpenuhinya informasi yang didapatkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Wiguna 2014).

Adanya ambiguitas peran dapat membuat seseorang berusaha mengatasinya dengan cara mengakses internet yang ditujukan untuk kepentingan pribadinya sendiri (Garrett and Danziger 2008). Ahmad, Parawansa, dan Jusni (2019) mengatakan bahwa ambiguitas peran memicu timbulnya *cyberloafing* yang sejalan dengan teori yang dikatakan oleh Blanchard dan Henle (2008), bahwa karyawan tertarik untuk melakukan tindakan *cyberloafing* ketika mereka merasakan adanya ambiguitas peran. Ambiguitas peran menimbulkan perasaan tidak aman dan tidak nyaman, dan hal ini menyebabkan karyawan mengalihkannya dengan melakukan tindakan *cyberloafing*, karena mereka sendiri juga merasa kebingungan dengan apa yang harus mereka lakukan dan kerjakan (Blanchard and Henle 2008). Studi yang dilakukan Erika (2018) menemukan bahwa *role ambiguity* berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Menurut Henle and Blanchard (2008) ambiguitas peran adalah penyebab stres kerja yang pada akhirnya mengakibatkan karyawan untuk bertindak *cyberloafing*. Moffan and Handoyo (2020) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Narahendra (2018) menemukan stres kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Ögüt et al. (2013) menemukan bahwa para karyawan melakukan tindakan *cyberloafing* jika mereka merasa ada perilaku yang tidak ada keadilan dalam organisasi. Praditya dan Putra (2016) menemukan pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Senada dengan itu, penelitian Rahaei dan Salehzadeh (2020) juga menunjukkan keadilan organisasi berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji: ambiguitas peran dan keadilan organisasi terhadap stres kerja serta dampaknya pada terhadap *cyberloafing*.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja

Ambiguitas peran adalah kurangnya cukup informasi yang diterima oleh seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Idris 2011; Azizah 2015). Menurut Bauer dan Erdogan (2012) ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya ambiguitas peran, antara lain: (a) Bentrokan antara tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. (b) Tugas yang dilakukan atau yang dilaksanakan bukan bagian dari pekerjaannya. (c) Banyak tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan kerja, bawahannya, atau orang lain yang dianggap penting. (d) Adanya bentrokan atau pertentangan dengan nilai dan keyakinan yang dianut selama melakukan pekerjaannya.

Menurut Triyoko dan Prayitno (2017) ada hubungan antara variabel ambiguitas peran terhadap stres kerja yang ditemukan dalam penelitian mereka. Widyaningrum dan

Nora (2020), serta Nurqamar, Haerani, dan Mardiana (2014) juga menemukan terdapat hubungan antara ambiguitas peran terhadap stres kerja. Penelitian Karimi et al. (2014) dengan judul “*The influence of role overload, role conflict and role ambiguity on occupational stress among nurses in selected iranian hospital*”, menunjukkan hasil bahwa ambiguitas peran mempunyai korelasi yang kuat terhadap tekanan pekerjaan dalam organisasi yang menyebabkan karyawan menjadi stres.

H₁: Ambiguitas peran berpengaruh terhadap stres kerja.

Pengaruh keadilan organisasi terhadap stres kerja

Keadilan organisasi adalah pendapat individu tentang seberapa adil mereka diperlakukan di dalam sebuah organisasi (Öğüt et al. 2013). Menurut Cropanzano, Bowen, dan Gilliland (2007), keadilan organisasi adalah kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Tahseen dan Akhtar (2016) menyatakan bahwa perusahaan perlu menegakkan keadilan organisasional agar karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil di dalam suatu organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Halipah (2015), Primadineska (2021), Rifai (2016) menemukan bahwa ada hubungan antara variabel keadilan organisasi dengan stres kerja. Pada saat karyawan dihadapkan pada perilaku atau tindakan yang tidak adil dari manajer mereka atau dari organisasi mereka maka mereka mulai menampilkan perilaku *cyberloafing* dengan sengaja. Karena saat karyawan melakukan pekerjaan mereka melalui internet, mereka dapat menjelajahi situs web yang sangat luas yang tidak terkait dengan pekerjaannya dan mencoba lari dari perasaan ketidakadilan yang mereka alami (Öğüt et al. 2013).

Selanjutnya ditegaskan oleh Judge and Colquitt (2004), organisasi tidak memiliki keadilan akan menyebabkan masalah psikologis seperti stres pada karyawan, dan masalah fisik seperti masalah tidur dan ketidakhadiran (Alkhadher and Gadelrab 2016). Penelitian Halipah (2015) menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada guru di sebuah sekolah di Jawa Tengah.

H₂: Keadilan organisasi berpengaruh terhadap stres kerja

Pengaruh stres kerja terhadap cyberloafing

Cyberloafing merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan teknologi internet dimana teknologi yang dimaksud dapat bersumber dari perusahaan atau milik pribadi yang di bawa oleh karyawan atau pekerja ke kantor seperti *smartphone* atau *iPad* (Henle, Kohut, and Booth 2009). *Cyberloafing* adalah aktivitas karyawan dalam penggunaan fasilitas internet yang dilakukan pada saat jam kerja berlangsung untuk keperluan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (O’Neill, Hambley, dan Chatellier, 2014; Amanda 2018).

Sejumlah studi menunjukkan ada pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Stres kerja menurut Bruin (2006) adalah keadaan tidak nyaman secara psikologis yang dihasilkan atas penilaian subjektif individu untuk berhasil memenuhi tuntutan tersebut. Terdapat beberapa karakteristik yang dapat dijadikan acuan untuk merumuskan pengukuran saat mengalami stres, antara lain: ketidakstabilan emosi, perasaan tertekan, insomnia, frustrasi yang berlebihan, sering merokok, perasaan cemas, peningkatan tekanan darah, ketidakmampuan untuk bersantai, dan gangguan pencernaan (Widyaningrum and Nora 2020).

Hasil penelitian Moffan dan Handoyo (2020) menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Selanjutnya Oktapiansyah (2018) dan Primadineska (2021) menemukan stres kerja berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

H₃: Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing.

Pengaruh ambiguitas peran terhadap cyberloafing, melalui stres kerja

Lonteng et al. (2019) membuktikan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Beberapa studi lain juga menemukan pengaruh ambiguitas peran terhadap perilaku *cyberloafing* (Puspawardani, 2019; Nydia dan Pareke, 2019). Selanjutnya penelitian Erika (2018) dengan judul “*Cyberloafing* ditinjau dari ambiguitas peran pada karyawan PT. Furnilux Indonesia Sei Rampah”, juga menemukan ada hubungan positif antara ambiguitas peran dengan perilaku *cyberloafing* karyawan.

Beberapa studi juga menemukan ada hubungan antara ambiguitas peran terhadap stres kerja karyawan. Penelitian Karimi et al. (2014), Nurqamar, Haerani, dan Mardiana (2014), Triyoko dan Prayitno (2017) dan Widyaningrum dan Nora (2020), menemukan terdapat hubungan antara ambiguitas peran terhadap stres kerja. Menurut Khoirunnisa dan Merdiana (2019), karyawan yang mengalami ambiguitas peran akan bingung mengenai tugas dan tujuan dari pekerjaannya, sehingga akan mengalami stres kerja. Henle dan Blanchard (2008) mengatakan bahwa adanya ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan dan konflik peran yang dialami merupakan penyebab timbulnya stres kerja yang pada nantinya mengakibatkan timbulnya perilaku *cyberloafing*.

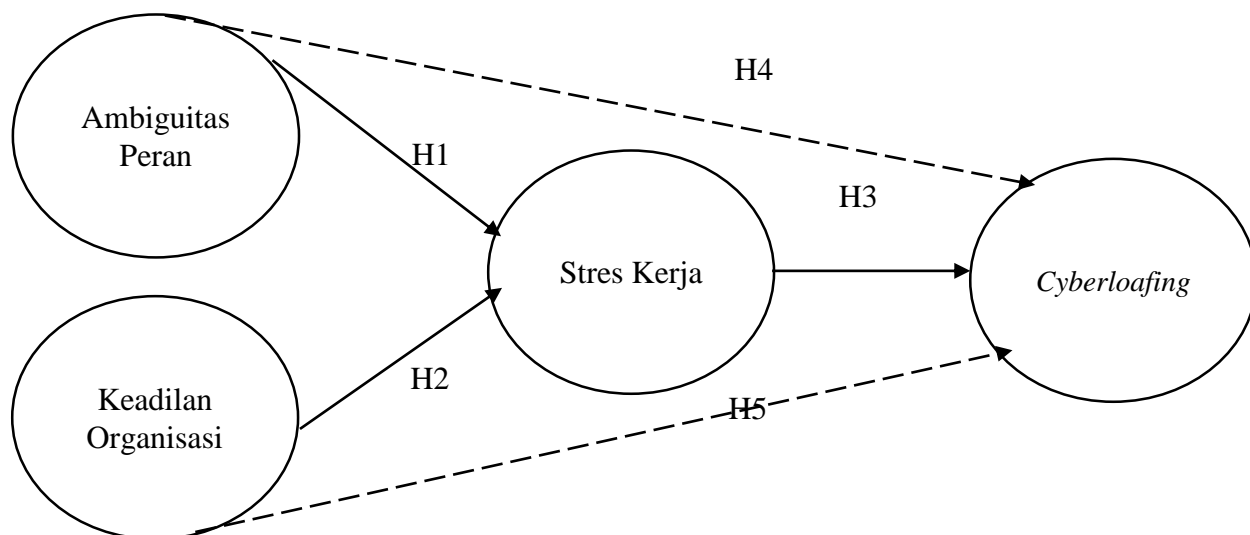
H₄: Ambiguitas peran berpengaruh terhadap cyberloafing melalui stres kerja sebagai variable mediasi

Pengaruh keadilan organisasi terhadap cyberloafing melalui stres kerja

Menurut Ögüt et al. (2013) keadilan organisasi memiliki hubungan terhadap *cyberloafing*, bahwa para karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* jika mereka merasa ada perilaku yang tidak adil yang terjadi di dalam organisasi. Studi studi lain seperti Restubog et al. (2011); De Lara (2007); Puspawardani (2019) juga menemukan adanya hubungan antara keadilan organisasi dengan perilaku *cyberloafing*. Studi yang dilakukan Fathonah (2013) menemukan bahwa ada hubungan antara keadilan organisasi dengan penggunaan internet di tempat kerja untuk hal pribadi. Penelitian Rahaei dan Salehzadeh (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi

terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Halipah (2015), Primadineska (2021), Rifai (2016) juga menemukan terdapat hubungan antara variabel keadilan organisasi dengan stres kerja.

H₅: Variabel keadilan organisasi berpengaruh terhadap *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai pemediasi



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Pengembangan model, 2022

2.2. Pengumpulan Data

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ASN yang bekerja di Salatiga. Sampel yang diteliti berjumlah 104 responden yang diambil dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Karakteristik responden terdiri dari 51% responden berjenis kelamin laki laki, dan 49% perempuan. Mayoritas responden berusia antara 17-35 tahun (92%).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dalam bentuk *google form* yang disebarakan melalui *social media*, *email*, dan lain - lain. Pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala pengukuran *skala likert*. *Skala Likert* yang berisi 5 (lima) pilihan: Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Netral (N) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 4, dan Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.

Pengukuran konsep menggunakan literatur yang sudah ada dalam penelitian sebelumnya. Pengukuran konsep *Cyberloafing* menggunakan skala yang dikembangkan Henle and Blanchard (2008), yang terdiri dari 5 indikator yaitu: membaca berita *online*, berbelanja *online*, aktivitas *email* dan *social media*, mengunduh musik/film dan interaksi *chatrooms*. Konsep ambiguitas peran diukur menggunakan skala dari Herdiati et al. (2015), yang terdiri 4 dimensi yaitu kekaburan tanggung jawab, pertentangan keyakinan

pribadi dalam melaksanakan tugas pekerjaan, ketidak jelasan tuntutan atasan, dan ketidak jelasan cakupan pekerjaan. Konsep keadilan organisasi diukur menggunakan skala (Gibson et al. 2012), yang terdiri dari dimensi keadilan distribusi, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan informasi. Konsep stres mengadopsi skala yang digunakan dalam penelitian Latif Salleh, Bakar, and Kok Keong (2008) yang terdiri dari dimensi tekanan dalam pekerjaan, beban pekerjaan, hubungan ditempat kerja, kesempatan karir dan iklim kerja.

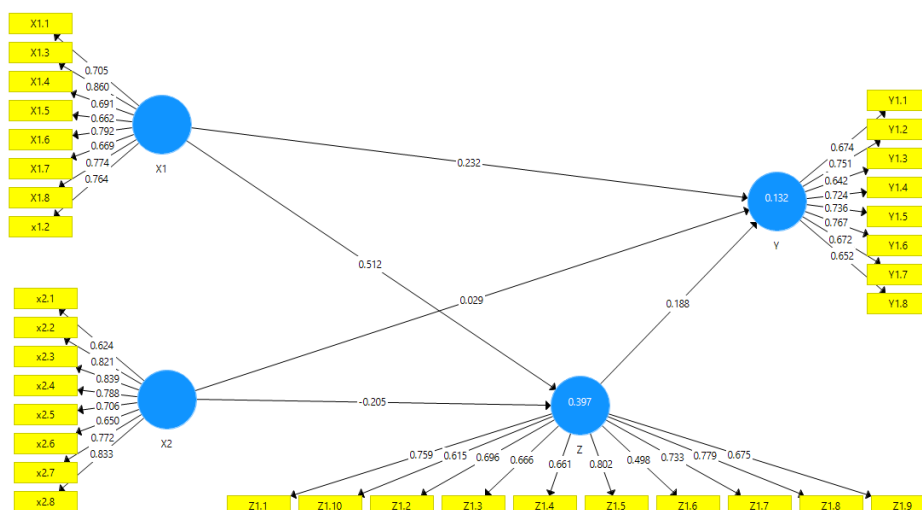
2.3. Metode Analisis

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan *software* Smart-PLS sebagai alat analisis. PLS dipilih karena merupakan teknik analisis yang *powerfull*, karena tidak banyak mengandung asumsi distribusi normal, sampel tidak harus besar. PLS merupakan metode non-parametrik yang dapat digunakan untuk menganalisis ketertarikan antar variabel secara kompleks dengan landasan teori (Sholihah and Mutiah 2015).

3. Hasil

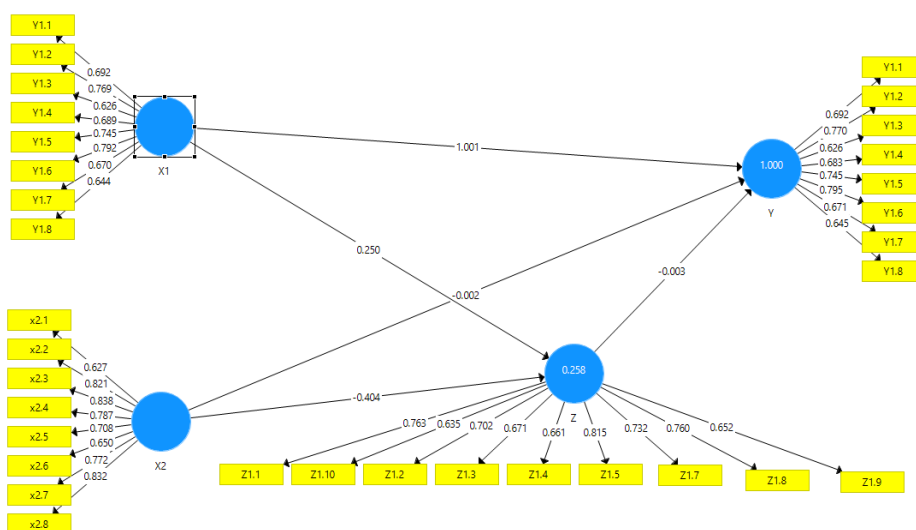
3.1. Uji Validitas Konvergen

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa pernyataan - pernyataan pada setiap variabel laten pada penelitian ini dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang dimaksud oleh peneliti. Menurut Hair et al., (1998) validitas konvergen dapat diterima apabila nilai loading faktor > 0,6.



Gambar 1. Pengujian Validitas Konvergen Pertama

Pada pengujian pertama nilai loading faktor semua variabel menunjukkan angka > 0,6, kecuali pada indikator variabel Z1.6 (Pekerjaan yang banyak membuat saya kelelahan) yaitu sebesar 0,498 maka indikator ini dapat dihapus. Kemudian akan dilanjutkan pengujian ulang setelah menghapus indikator yang memiliki nilai loading faktor < 0,6.



Gambar 2. Pengujian Validitas Konvergen Kedua

Setelah dilakukan pengujian kembali terlihat bahwa seluruh nilai loading faktor indikator variabel memiliki nilai $> 0,6$. Maka pengujian dapat dilanjutkan pada Uji *Construct Reliability and Validity*.

3.2. Uji Construct Reliability and Validity

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha*. Nilai ini dapat mencerminkan nilai reliabilitas semua indikator yang ada dalam model penelitian. Nilai minimal ialah 0,7 sedangkan idealnya 0,8 atau 0,9. Sedangkan validitas dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, setidaknya nilai AVE sebesar 0,5.

Tabel 1. Uji Relibilitas dan Validitas

	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
Ambiguitas Peran	0,869	0,656
Keadilan Organisasi	0,896	0,705
Stres Kerja	0,819	0,578
<i>Cyberloafing</i>	0,839	0,608

Sumber: Data primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1. Pengujian reliabilitas variabel yang diukur dengan *Cronbach's alpha* menunjukkan bahwa semua nilai diatas 0,7 dan pengujian validitas dengan AVE menunjukkan hasil bahwa semua variabel diatas 0,5, dimana diartikan semua indikator variabel lolos dalam pengujian validitas dan reliabilitas data.

3.3. Uji R Square

Uji R square ini menggambarkan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R square juga dapat digunakan sebagai prediksi untuk

mengetahui seberapa baik model penelitian. Semakin besar nilai R maka akan semakin baik model. Pada penelitian ini nilai R square pada variabel stres kerja sebesar 0,132 atau 13,2%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel ambiguitas dan keadilan organisasi mempengaruhi stres kerja sebesar 13,2%, selain itu dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Nilai R square pada *cyberloafing* sebesar 0,397 atau 39,7% yang berarti variabel ambiguitas peran, keadilan organisasi dan stres kerja dapat mempengaruhi *cyberloafing* sebesar 39,7% sedangkan 60,3% dipengaruhi faktor lain diluar model.

Tabel 2. Uji R Square

Dependen	R Square
Stres Kerja	0.132
<i>Cyberloafing</i>	0.397

Sumber: Data primer Diolah, 2022

3.4. Uji Goodnes of Fit

Pengujian *goodness of fit* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Standarized Root mean Square Residual* (SRMR) dan nilai *Normal Fit Index* (NFI). Menurut See Hu & Bentler (1999) nilai SRMR < 0,01 maka model akan dianggap fit. NFI akan menghasilkan nilai antara 0-1, semakin nilai NFI mendekati 1 maka semakin baik model penelitian yang diabngun. Berdasarkan pengujian *GOF* Nilai SRMR lebih kecil dari 0,01 dan nilai NFI sebesar 0,756 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian yang dibangun fit atau baik. Maka akan dilanjutkan dengan pengujian inner model.

Tabel 3. Goodnes of Fit

Fit Summary	Estimated Model
SRMR	0,090
NFI	0,756

Sumber: Data primer Diolah, 2022

3.5. Pengujian Hipotesis

Hasil uji regresi pertama antara variabel independen terhadap variabel mediasi. Hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa variabel ambiguitas peran memiliki koefisien positif terhadap stres kerja. Sedangkan variabel keadilan sosial memiliki koefisien arah negatif terhadap stres kerja. Nilai p-value ambiguitas peran dan keadilan organisasi sebesar 0.000 dan 0,047 dimana nilai ini lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ambiguitas berpengaruh positif terhadap stres kerja dan variabel keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Maka hipotesis 1 dan 2 diterima.

Berdasarkan hasil uji regresi kedua dengan *cyberloafing* sebagai variabel dependen menggunakan PLS manunjukkan hasil bahwa variabel keadilan organisai menunjukkan

arah negatif sedangkan ambiguitas peran dan stres kerja menunjukkan arah positif. Nilai p-value ambiguitas peran sebesar 0.018 lebih kecil dari alpha 0.05. Maka disimpulkan bahwa variabel ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Sedangkan nilai p-value dari variabel keadilan organisasi sebesar 0.263 dan p-value stres kerja sebesar 0.062 dimana nilai tersebut lebih besar dari alpa 0,05, tapi lebih kecil dari nilai alpha 0,10. Dengan demikian Hipotesis ini diterima dengan tingkat kepercayaan 90%. Variabel stres kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap *cyberloafing* maka hipotesis tersebut ditolak.

Tabel 4. Uji Pengaruh langsung

Variable		Original Sampel	t-Statistic	P-Value	Keterangan
Dependen	Indepenen				
Stres Kerja	Ambiguitas Peran	0.518	5.318	0.000	Diterima
	Keadilan Organisasi	-0.174	1.678	0.047	Diterima
Cyberloafing	Ambiguitas Peran	0.269	2,092	0.018	Diterima
	Keadilan Organisasi	-0.078	0.634	0.263	Ditolak
	Stres Kerja	0.237	1.538	0.062	Ditolak

Sumber: Data primer Diolah, 2022

Untuk melihat pengaruh secara tidak langsung atau pengaruh dengan adanya variabel mediasi stres kerja atas hipotesis yang dibangun, dapat dilihat hasil *indirect effect* dengan PLS yang disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5. Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sampel	t-Statistic	P-Value
Ambiguitas->Stres Kerja->Cyberloafing	0.123	1.375	0.085
Keadilan Organisasi->Stres Kerja->Cyberloafing	0.041	1.069	0.143

Sumber: Data primer Diolah, 2022

Tabel 5 menunjukkan tidak adanya pengaruh ambiguitas peran dan keadilan organisasi terhadap *cyberloafing* yang dimediasi oleh stres kerja. Hal ini dapat dilihat dengan nilai p-value masing - masing variabel sebesar 0.085 dan 0,143 yang dimana nilai ini lebih besar dari alpa 0.05. Dengan begitu hipotesis 4 dan 5 ditolak dalam penelitian ini. Dengan kata lain stres kerja tidak berperan sebagai pemediasi pengaruh antara ambiguitas peran dan keadilan organisasi terhadap *cyberloafing*.

4. Pembahasan

4.1. Ambiguitas peran terhadap stress kerja

Ambiguitas peran ditemukan berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi ambiguitas peran akan semakin meningkatkan stres kerja karyawan. Ambiguitas peran adalah persepsi bahwa salah satu kekurangan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau tugas, yang mengarah pada perasaan karyawan yang merasa tak berdaya. Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakpastian dari tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan atau dilaksanakan, bagaimana kompetensi tugas yang harus diprioritaskan, dan bagaimana cara yang tepat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diperlukan (Prasetyo and Marsono 2011).

Banyaknya tugas pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang singkat atau pekerjaan yang diberikan terlalu sulit dan melebihi kemampuannya, maka dapat mengakibatkan karyawan menjadi lelah, mengalami penurunan kesehatan fisik maupun kesehatan mental yang dapat menyebabkan stres dan rawan menimbulkan konflik. Hasil penelitian bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap stres kerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyoko dan Prayitno (2017); Widyaningrum dan Nora (2020) dan Nurqamar, Haerani, dan Mardiana (2014).

4.2. Keadilan organisasi terhadap stres kerja

Keadilan organisasi dalam penelitian ini ditemukan berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Artinya semakin adil organisasi dalam persepsi karyawan maka akan semakin kecil tingkat stres yang dialami karyawan. Keadilan organisasi sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Perusahaan yang mengutamakan keadilan organisasional dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja tanpa ada konflik atau tekanan psikologis yang dirasakan. Secara tidak langsung hal ini akan menurunkan tingkat stres karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halipah (2015) yang menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada guru.

4.3. Stress kerja terhadap *cyberloafing*

Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada taraf uji 5% tetapi berpengaruh pada taraf uji 10%. Ketidakstabilan emosi, perasaan tertekan, insomnia, frustrasi yang berlebihan, sering merokok, perasaan cemas, peningkatan tekanan darah, ketidakmampuan untuk bersantai, dan gangguan pencernaan sebagai tanda adanya stres kerja tidak berdampak pada *cyberloafing*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan sebelumnya dimana stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* (Moffan dan Handoyo, 2020). Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktapiansyah (2018) dan Primadineska (2021) yang menemukan stres kerja berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

4.4. Ambiguitas terhadap stres kerja dan *cyberloafing*

Ambiguitas peran berpengaruh langsung terhadap *cyberloafing*, artinya semakin tinggi ambiguitas peran maka akan semakin tinggi pula *cyberloafing* terjadi pada karyawan. Kurangnya pemahaman seseorang karyawan mengenai hak dan kewajiban khusus mereka di tempat kerja dapat membuat mereka kebingungan dalam melakukan pekerjaan yang dimana pelarian dari hal tersebut adalah *cyberloafing* yaitu menggunakan fasilitas internet perusahaan untuk keperluan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lonteng et al. (2019), Puspawardani (2019) dan Nydia dan Pareke (2019) yaitu ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

4.5. Keadilan organisasi terhadap stress kerja dan *cyberloafing*

Keadilan organisasi berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Artinya perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor untuk kepentingan pribadi dapat disebabkan karena rasa kecewa karena tidak mendapat perlakuan yang adil dari organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian Rahaei dan Salehzadeh (2020); De Lara (2007) dan Fathonah (2013) yang menemukan bukti empiris bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Terkait peran stres kerja sebagai pemediasi pengaruh antara ambiguitas peran dan keadilan organisasi terhadap *cyberloafing* tidak terdukung dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Ambiguitas peran dan keadilan organisasi terbukti signifikan berpengaruh terhadap stres kerja. Lebih lanjut, variabel ambiguitas peran dan keadilan organisasi juga terbukti berpengaruh langsung terhadap perilaku *cyberloafing*. Namun hipotesis terkait peran variabel stres kerja sebagai pemediasi pengaruh ambiguitas peran dan keadilan organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*, tidak terbukti dalam penelitian ini.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu salah satunya adalah kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian yang merupakan instrumen dalam penelitian ini hanya dapat dititipkan kepada salah satu kepala bagian untuk dapat dibagikan kepada para karyawan ASN, sehingga peneliti juga tidak dapat bertemu langsung kepada responden untuk melakukan komunikasi. Selain itu penelitian ini dilakukan pada ASN, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi pada karyawan pada sektor lain. Penelitian kedepan disarankan dapat mengembangkan penelitian ini pada karyawan sektor lain dengan cakupan sampel yang lebih luas. Model penelitian juga dapat dikembangkan dengan menambah faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, seperti *work behavior*, *internet addiction* dan masih banyak lagi.

Daftar Pustaka

- Ahmad, K., Dian A. S. Parawansa, and Jusni. 2019. "Pengaruh Role Ambiguity , Role Conflict Dan Role Verload Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyberloafing Pada Biro Akademik Dan Umum Universitas Sulawesi Barat." *Hasanuddin Journal of Business Strategy* 1(1):77-89.
- Alkhadher, Othman, and Hesham F. Gadelrab. 2016. "Organizational Justice Dimensions: Validation of an Arabic Measure." *International Journal of Selection and Assessment* 24(4):337-51. doi: 10.1111/ijsa.12152.
- Amanda, Reza. 2018. "Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada BAUK Universitas Malikussaleh Lhokseumawe." *DSpace Repository*.
- Bauer, Tayla, and Berrin Erdogan. 2012. *An Introduction to Organizational Behavior*.
- Blanchard, Anita L., and Christine A. Henle. 2008. "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control." *Computers in Human Behavior* 24(3):1067-84. doi: 10.1016/j.chb.2007.03.008.
- Bruin, Guideon P. de. 2006. "Dimensionality of the General Work Stress Scale 69." *Journal of Industrial Psychology* 32(4):68-75.
- Colacion-Quiros, Haydee, and Raymund B. Gemora. 2016. "Causes and Effects of Stress among Faculty Members in a State University." *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research* 4(1):18-27.
- Cropanzano, Russell, David E. Bowen, and Stephen W. Gilliland. 2007. "The Management of Organizational Justice." *Academy of Management Perspectives* 21(4):34-48. doi: 10.5465/AMP.2007.27895338.
- Erika, Tri Santy. 2018. "Cyberloafing Ditinjau Dari Role Ambiguity Pada Karyawan PT. Furnilux Indonesia Sei Rampah." *Psikologi Prima* 1(2):1-13.
- Fathonah, Nur. 2013. "Analisis Pengaruh Workplace Personal Web Usage Dan Keadilan Organisasi Pada Produktivitas Kerja." *Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia* 1-88.
- Garrett, R. Kelly, and James N. Danziger. 2008. "Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use during Work." *Journal of Computer-Mediated Communication* 13(4):937-58. doi: 10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x.
- Gibson, James, John Ivancevich, James Donnelly, and Robert Konopaske. 2012. *Organizational Behavior, Structure, Processes*. Vol. 4.
- Halipah, Halipah. 2015. "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Stres Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Dukuhwaru Tegal, Jawa Tengah." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6(1):1067. doi: 10.21009/jmp.06108.
- Henle, Christine A., and Anita L. Blanchard. 2008. "The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing." *Journal of Managerial Issues* 20(3):383-400.

- Henle, Christine A., Gary Kohut, and Rosemary Booth. 2009. "Designing Electronic Use Policies to Enhance Employee Perceptions of Fairness and to Reduce Cyberloafing: An Empirical Test of Justice Theory." *Computers in Human Behavior* 25(4):902–10. doi: 10.1016/j.chb.2009.03.005.
- Herdiati, Meilisa Fani, Anita Dewi Prahastuti Sujoso, and Ragil Ismi Hartanti. 2015. "Pengaruh Stresor Kerja Dan Persepsi Sanksi Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Di Universitas Jember." *E-Jurnal Pustaka Kesehatan* 3(1):179–85.
- Idris, M. K. 2011. "Over Time Effects of Role Stress on Psychological Strain among Malaysian Public University Academics." *International Journal of Business and Social Science* 2(9):154–61.
- Judge, Timothy A., and Jason A. Colquitt. 2004. "Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict." *Journal of Applied Psychology* 89(3):395–404. doi: 10.1037/0021-9010.89.3.395.
- Karimi, Roohangiz, Zoharah Binti Omar, Alipour Farhad, and Zinab Karimi. 2014. "The Influence of Role Overload, Role Conflict and Role Ambiguity on Occupational Stress among Nurses in Selected Iranian Hospital." *International Journal of Asian Social Science* 4(1):34–40.
- Khoirunnisa, Rikha Muftia, and Candra Vionela Merdiana. 2019. "Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Dan Role Overload Terhadap Cyberloafing Dengan Emotional Intelligence Sebagai Variabel Pemoderasi." *Jurnal Optimum* 9(2):196–208.
- Koay, Kian Yeik, Patrick Chin Hooi Soh, and Kok Wai Chew. 2017. "Do Employees' Private Demands Lead to Cyberloafing? The Mediating Role of Job Stress." *Management Research Review* 40(9):1025–38. doi: 10.1108/MRR-11-2016-0252.
- De Lara, Pablo Zoghbi Manrique. 2007. "Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing in the Workplace: Has 'Anomia' a Say in the Matter?" *Cyberpsychology and Behavior* 10(3):464–70. doi: 10.1089/cpb.2006.9931.
- Latif Salleh, Abdul, Raida Abu Bakar, and Wong Kok Keong. 2008. "How Detrimental Is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry." *International Review of Business Research Papers* 4(5):64–73.
- Lim, Pang Kiam, Kian Yeik Koay, and Wei Ying Chong. 2020. "The Effects of Abusive Supervision, Emotional Exhaustion and Organizational Commitment on Cyberloafing: A Moderated-Mediation Examination." *Internet Research* 31(2):497–518. doi: 10.1108/INTR-03-2020-0165.
- Lim, Vivien K. G., and Don J. Q. Chen. 2012a. "Cyberloafing at the Workplace : Gain or Drain on Work?" *Behaviour & Information Technology* 1–11. doi: 10.1080/01449290903353054.
- Lonteng, Ekaristi, Paulus Kindangen, and Ferdinand Tumewu. 2019. "Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity towards Cyberloafing at Pt. Bank Sulutgo Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(4):5973–82. doi: 10.35794/emba.v7i4.26579.

- Moffan, Mazzanov Dhira Brata, and Seger Handoyo. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Di Surabaya." *Analitika* 12(1):64-72. doi: 10.31289/analitika.v12i1.3401.
- Nurqamar, Insany Fitri, Siti Haerani, and Ria Mardiana. 2014. "Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran: Implikasinya Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Pejabat Struktural Prodi." *Jurnal Analisis* 3(1):24-31.
- Nydia, Nanny, and Fahrudin Js Pareke. 2019. "Dinamika Peran Dan Cyberloafing." *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen* 14(2):139-47.
- O'Neill, Thomas A., Laura A. Hambley, and Gina S. Chatellier. 2014. "Cyberslacking, Engagement, and Personality in Distributed Work Environments." *Computers in Human Behavior* 40:152-60. doi: 10.1016/j.chb.2014.08.005.
- Öğüt, Emine, Mehmet Şahin, and M. Tahir Demirsel. 2013. "The Relationship between Perceived Organizational Justice and Cyberloafing: Evidence from a Public Hospital in Turkey." *Mediterranean Journal of Social Sciences* 4(10):226-33. doi: 10.5901/mjss.2013.v4n10p226.
- Oktapiansyah, Heru. 2018. "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank." 1-117.
- Praditya, I. Made Dwi Indra, and Made Surya Putra. 2016. "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Di Wina Holiday Villa." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(6):3532-59.
- Prasetyo, Angga, and Marsono. 2011. "Pengaruh Role Ambiguity Dan Role Conflict Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal." *Jurnal Akutansi & Auditing* 7(2):147-63. doi: 10.1007/springerreference_7164.
- Primadineska, Rasistia Wisandianing. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Modal Psikologis Sebagai Pemoderasi." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 28(1):84-93.
- Puspawardani, Siska. 2019. "Pengaruh Regulasi Diri , Stres Kerja, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara."
- Rahaei, Arefeh, and Reza Salehzadeh. 2020. "Evaluating the Impact of Psychological Entitlement on Cyberloafing: The Mediating Role of Perceived Organizational Justice." *Vilakshan - XIMB Journal of Management* 17(1/2):137-52. doi: 10.1108/xjm-06-2020-0003.
- Restubog, Simon Lloyd D., Patrick Raymund James M. Garcia, Lemuel S. Toledano, Rajiv K. Amarnani, Laramie R. Tolentino, and Robert L. Tang. 2011. "Yielding to (Cyber)-Temptation: Exploring the Buffering Role of Self-Control in the Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing Behavior in the Workplace." *Journal of Research in Personality* 45(2):247-51. doi: 10.1016/j.jrp.2011.01.006.
- Rifai, Ahmad. 2016. "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Implementasi Keadilan Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja Akuntan." *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN* 18(2).

- Sholiha, Eva Umami Nikmaty, and Salamah Mutiah. 2015. "Structural Equation Modeling-Partial Least Square Untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota Di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013)." *Jurnal Sains Dan Seni ITS* 4(2):169-74.
- Tahseen, Nosheena, and Muhammad Saeed Akhtar. 2016. "Impact of Organizational Justice on Citizenship Behavior: Mediating Role of Faculty Trust." *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 10(1):104-21.
- Triyoko, Agus Joko, and Agus Prayitno. 2017. "Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang." *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* 2(June):92-100.
- W Narahendra, Dimitrijj Bryant. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Dan Self-Control Terhadap Perilaku Cyberloafing." *Skripsi* 1.
- Widyaningrum, Santi, and Elfia Nora. 2020. "The Effect of Role Ambiguity on Job Satisfaction Mediated by Employee Work Stress in Trading Business Barokah, Trenggalek East Java." *KnE Social Sciences* 2020(2008):352-63. doi: 10.18502/kss.v4i9.7336.
- Wiguna, Meilda. 2014. "Pengaruh Rle Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emtional Quotient Sebagai Variabel Mderating." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11(2):503-19.