

**EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA  
STRES KERJA TERHADAP *CYBERLOAFING*  
DALAM PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM**

**(Studi pada Karyawan Generasi Z di Bandar  
Lampung)**

**Skripsi**

**MUHAMMAD HADDID AZIZI  
NPM. 1851040354**



**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2023 M**

**EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA  
STRES KERJA TERHADAP *CYBERLOAFING*  
DALAM PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM  
(Studi pada Karyawan Generasi Z di Bandar  
Lampung)**

**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dalam  
Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam



**Oleh:**

**MUHAMMAD HADDID AZIZI  
NPM. 1851040354**

**Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing I : Fatih Fuadi, M.S.I.  
Pembimbing II: Weny Rosilawati, M.M.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2023 M**

## ABSTRAK

Revolusi industri 4.0 mengharuskan individu, organisasi maupun perusahaan untuk beradaptasi dengan segala bentuk perubahannya, seperti dalam penggunaan fasilitas internet. Fasilitas teknologi internet digunakan perusahaan guna tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien, namun terdapat ironi berupa fenomena penyalahgunaan akses internet oleh karyawan yang disebut dengan *cyberloafing*. Hasil pra-riset pada penelitian ini menemukan bahwa terdapat fenomena *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung dengan intensitas yang lumayan tinggi sehingga menjadi celah (*gap*) praktis pada penelitian ini. Secara empiris, ditemukan ketidakpastian/inkonsistensi hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu pada pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*, stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap *cyberloafing*. Secara teoritis, beranjak dari saran penelitian Azzahara & Ramadhani (2020) untuk mengembangkan penelitian terkait *cyberloafing* yang merupakan konstruk multi-dimensi yang masih sangat sedikit diteliti. Selain itu juga, kepuasan kerja berpotensi sebagai mediator maka penelitian ini menguji menguji efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*. Lebih jauh lagi, penelitian ini meninjau *cyberloafing* dalam perspektif etika bisnis islam.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersifat asosiatif-deskriptif dengan jumlah sampel 100 responden. Penggunaan *face validity* (diskusi dengan ahli) dan *convergent validity* (melihat *factor loading*)  $\geq 0,6$  sebagai uji validitas. Penggunaan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  $> 0,6$  sebagai uji reliabilitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan alat statistik *Structural Equation Modelling (SEM)* berbasis *Partial Least Square* versi 3.

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *cyberloafing* serta kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial pada pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*. *Cyberloafing* ditinjau sebagai perilaku yang tidak etis dalam perspektif etika bisnis islam. Perusahaan diharapkan mampu mengendalikan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar bisa mengontrol perilaku penyimpangan *cyberloafing*.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Cyberloafing*, Etika Bisnis Islam.

## **ABSTRACT**

*The industrial revolution 4.0 requires individuals, organizations and companies to adapt to all forms of change, such as the use of internet facilities. Internet technology facilities are used by companies to achieve organizational goals more effectively and efficiently, but there is an irony in the form of the phenomenon of misuse of internet access by employees which is called cyberloafing. The results of the pre-research in this study found that there was a phenomenon of cyberloafing among Generation Z employees in Bandar Lampung with a fairly high intensity so that it became a practical gap in this study. Empirically, uncertainty/inconsistency was found in the results of several previous studies, namely the effect of work stress on cyberloafing, work stress on job satisfaction and job satisfaction on cyberloafing. Theoretically, moving from Azzahara & Ramadhani's (2020) research suggestion to develop research related to cyberloafing, which is a multi-dimensional construct that is still very little researched. Apart from that, job satisfaction has the potential to act as a mediator, so this study examines the mediating effect of job satisfaction on the effect of job stress on cyberloafing. Furthermore, this study examines cyberloafing from the perspective of Islamic business ethics.*

*This study used an associative-descriptive quantitative method with a sample of 100 respondents. The use of face validity (discussion with experts) and convergent validity (looking at factor loading)  $\geq 0.6$  as a test of validity. Use of Cronbach's Alpha and Composite Reliability values  $> 0.6$  as a reliability test. Hypothesis testing was carried out with the help of a statistical tool Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square version 3.*

*The results showed that work stress had a positive and significant effect on cyberloafing, work stress had a significant negative effect on job satisfaction and job satisfaction had a significant negative effect on cyberloafing and job satisfaction was shown to partially mediate the effect of work stress on cyberloafing. Cyberloafing is viewed as unethical behavior in the perspective of Islamic business ethics. Companies are expected to be able to control work stress and increase employee job satisfaction so they can control cyberloafing as deviant workplace behavior.*

**Keywords:** *Job Stress, Job Satisfaction, Cyberloafing, Islamic Business Ethics.*

## SURAT PERNYATAAN

*Assalaamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokaatuh.*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Haddid Azizi  
NIM : 1851040354  
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Stres Kerja terhadap Cyberloafing dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalaamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokaatuh,*

Bandar Lampung, 31 Maret 2023

Penulis,



**Muhammad Haddid Azizi**

**NIM. 1851040354**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarane Bandar Lampung Telp. (0721)703289

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA  
PADA STRES KERJA TERHADAP  
CYBERLOAFING DALAM PERSPEKTIF  
ETIKA BISNIS ISLAM (Studi pada  
Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung)**

**Nama : Muhammad Haddid Azizi**

**NPM : 1851040354**

**Prodi : Manajemen Bisnis Syariah**

**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang  
Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden  
Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Fatih Fuadi, M.S.I.**

**NIP. 19851219 201503 1 006**

**Pembimbing II**

**Weny Rosilawati, M.M.**

**NIP. 19800801 200212 1 001**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.**

**NIP.19790514 200312 1 003**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Ehdro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721)703289

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Stres Kerja terhadap Cyberloafing dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung)”** disusun oleh **Muhammad Haddid Azizi, NPM: 1851040354**, Jurusan **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Kamis, 11 Mei 2023**

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Madnasir, S.E., M.S.I.** (.....)

**Sekretaris : Nur Sya'adi, M.E.** (.....)

**Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal, M.E.I.** (.....)

**Penguji II : Weny Rosilawati, M.M.** (.....)

Mengetahui,

**Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Prof. Dr. Lulus Suryanto, M.M., Akt., C.A.**

**NPM. 17009262008011008**

## MOTTO

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُم بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ

الْقُلُوبُ ﴿سورة الرعد: ٢٨﴾

“(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.”

(QS. Ar-Ra’d [13]: 28)





## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dan shalawat kepada Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam serta kerendahan hati, penulis persembahkan hasil penelitian ini kepada:

1. Kedua orangtua saya yang selalu menjadi sumber kebahagiaan saya dan selalu menjadi orang yang paling saya sayangi. Ibu saya Aliyah dan ayah saya Bapak Taufik yang mendidik saya untuk selalu meminta ridho Allah SWT dan senantiasa untuk selalu ber-shalawat dalam setiap langkah yang saya ambil serta mendidik saya untuk memiliki daya juang serta selalu mencurahkan kasih sayang yang tiada batas. Terimakasih selalu memberikan yang terbaik. Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orangtua saya.
2. Adik saya Yara Syakira yang selalu memberikan dukungan, hiburan dan doa. Terima kasih sudah membantu proses perkuliahan ini hingga akhir.
3. Kedua pembimbing saya Bapak Fatih Fuadi dan Ibu Weny Rosilawati yang bersedia dengan ikhlas meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing saya, serta selalu memberikan motivasi dan dukungan agar selalu semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Sahabat-sahabat saya yang selalu menyemangati, menghibur dan memberi pengaruh positif kepada saya.

## RIWAYAT HIDUP

Muhammad Haddid Azizi, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 04 Oktober 2000, anak pertama dari pasangan Taufik dan Aliyah. Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar (SD) Al Azhar II Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2012, Madrasah Tsanawiyah Negeri II Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2015 Madrasah Aliyah Negeri I Bandar Lampung selesai dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2018/2019.

Selama menjadi mahasiswa, aktif diberbagai kegiatan intra Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 31 Maret 2023

Yang Membuat,



Muhammad Haddid Azizi



## KATA PENGANTAR

*Bismillahorrahmanirrahim*

Segala puji hanya milik Allah *Rabb* semesta alam. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam, kepada keluarga beliau, para sahabat dan orang-orang yang berusaha meniti jejaknya sampai hari akhir.

Skripsi dengan judul “Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung)” dapat diselesaikan dengan baik sebagai syarat menyelesaikan program studi S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan penulis, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt, C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Ahmad Habibi, SE., M.E. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Fatih Fuadi, M.S.I. selaku Pembimbing Akademik I yang dengan sabar membimbing dan meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Weny Rosilawati, M.M. selaku Pembimbing Akademik II yang dengan ikhlas membimbing dan meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan penulis hingga terselesaikannya skripsi yang baik dan benar dari penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen selaku guru yang amat sangat berjasa bagi penulis dalam memberikan ilmu, mendidik dan membentuk karakter dengan penuh keikhlasan.

6. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang turut berperan dalam penyelesaiannya studi penulis.
7. Seluruh sahabat dan semua pihak yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak dan Ibu Dosen, Sahabat dan seluruh pihak yang terlibat dengan kebaikan-kebaikan yang berlipat ganda. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan kritik, saran yang membangun sehingga melengkapi tulisan ini dan menjadikannya lebih baik lagi.

Bandar Lampung, 31 Maret 2023  
Penulis



# DAFTAR ISI

Halaman

<i>COVER</i>	
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	22
D. Rumusan Masalah.....	23
E. Tujuan Penelitian.....	24
F. Manfaat Penelitian.....	24
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (Studi Pustaka) ..	25
H. Sistematika Penulisan.....	31
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Teori yang Digunakan.....	33
B. Pengajuan Hipotesis.....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	67
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	67
C. Sumber Data.....	68
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	68
E. Definisi Operasional Variabel.....	72
F. Teknik Analisis Data.....	73
1. Uji Asumsi Model ( <i>Structural Equation</i> ).....	74
2. Uji Hipotesis.....	75



## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	79
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	79
2. Analisis dan Diskusi .....	80
3. Hasil dan Deskripsi Responden .....	81
4. Hasil dan Deskripsi Tanggapan Responden.....	86
5. Uji Asumsi Model ( <i>Structural Equation</i> ) .....	94
a. Uji Validitas .....	94
b. Uji Reliabilitas.....	100
6. Uji Hipotesis.....	101
a. Uji Parsial (Uji T).....	101
b. Uji Mediasi.....	103
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis .....	107
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Cyberloafing</i> Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung .....	107
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung .....	109
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Kerja terhadap <i>Cyberloafing</i> Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung .....	110
4. Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Cyberloafing</i> Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung .....	112
5. Pandangan Etika Bisnis Islam pada Perilaku <i>Cyberloafing</i> Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung .....	113

## **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	118
B. Rekomendasi.....	119

## **DAFTAR RUJUKAN..... 121**

## **LAMPIRAN..... 129**

Lampiran I Instrumen Penelitian .....	130
Lampiran II Data Mentah .....	140
Lampiran III Hasil Validasi Instrumen.....	148
Lampiran IV Hasil Pengujian Hipotesis .....	153
Lampiran V Dokumentasi .....	158

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Perbedaan Generasi Berdasarkan Tahun Kelahiran.....	7
1.2 Jumlah Pekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama di Kota Bandar Lampung .....	8
1.3 Hasil Pra-riset Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung Berdasarkan Persentase Jumlah Pelaku .....	10
1.4 Hasil Pra-riset Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung Berdasarkan Intensitas .....	11
2.1 Respon Karyawan terhadap Minimnya Kepuasan Kerja .....	53
3.1 Definisi Operasional Variabel .....	72
4.1 Responden Berdasarkan <i>Gender</i> .....	81
4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan .....	82
4.3 Responden Berdasarkan Kemahiran Mengakses Internet.....	83
4.4 Responden Berdasarkan Lapangan Pekerjaan Utama.....	83
4.5 Responden Berdasarkan Status Pekerja.....	84
4.6 Responden Berdasarkan Skema Jam Kerja .....	85
4.7 Responden Berdasarkan Lama Kerja Karyawan .....	85
4.8 Inteval dan Kategori.....	86
4.9 Tanggapan Responden pada Variabel Stres Kerja .....	87
4.10 Kategori Tanggapan Responden pada Variabel Stres Kerja ....	88
4.11 Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja .....	89
4.12 Kategori Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja .....	90
4.13 Tanggapan responden pada variabel <i>Cyberloafing</i> .....	91
4.14 Kategori Tanggapan responden pada variabel <i>Cyberloafing</i> ....	92
4.15 <i>Face Validity</i> Variabel Stres Kerja.....	94
4.16 <i>Face Validity</i> Variabel Kepuasan Kerja .....	95

4.17 <i>Face Validity</i> Variabel <i>Cyberloafing</i> .....	96
4.18 Nilai <i>Outerloading</i> Pengujian Pertama.....	97
4.19 Nilai <i>Outerloading</i> Pengujian Kedua .....	99
4.20 Hasil Uji Reliabilitas .....	100
4.21 <i>Total Effect</i> Parsial .....	101
4.22 <i>Total Effect</i> Mediator .....	106



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Peningkatan Persentase Penetrasi Internet di Indonesia 2018-2022 (Q1).....	4
2.1 Kerangka Konseptual .....	66
4.1 Jalur Koefisien Pasca <i>Face Validity</i> .....	80
4.2 Hasil Analisis Jalur Tanpa Mediator .....	103
4.3 Hasil Analisis Jalur Koefisien dengan Mediator Metode Baron & Kenny (1986).....	103
4.4 Hasil Analisis Jalur Koefisien dengan Mediator Metode Shrouf & Bolger (2002).....	105



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I.A Kuesioner Pra-riset (Skala <i>Questionnaire of Blanchard &amp; Henle 2008</i> ).....	130
I.B Kuesioner Penelitian .....	131
II.A Data Mentah Jawaban Responden Pra-riset .....	140
II.B Data Mentah Jawaban Responden Penelitian .....	142
III.A <i>Face Validity</i> .....	148
III.B <i>Convergent Validity and Reliability</i> .....	151
IV.A Hasil Pengujian H1: Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Cyberloafing</i> .....	153
IV.B Hasil Pengujian H2: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	154
IV.C Hasil Pengujian H3: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Cyberloafing</i> .....	155
IV.D Hasil Pengujian H4: Uji Mediasi Kepuasan Kerja .....	156





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Bagian ini merupakan penjelasan beberapa kata kunci pada judul penelitian ini, fungsinya diharapkan bisa mempermudah pembaca untuk mendapat penjelasan secara terminologis. Tujuannya agar terhindar dari makna ambiguitas maupun kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian ini. Peneliti menguraikan beberapa kata kunci dari judul “**Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung)**” sebagai berikut:

#### 1. Stres Kerja

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat (kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan).<sup>1</sup> Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.<sup>2</sup>

#### 2. *Cyberloafing*

Lim, Teo & Loo (2002) mengartikan *cyberloafing* sebagai suatu perilaku atau tindakan yang menyimpang yang dilakukan di tempat kerja dengan menggunakan status karyawannya untuk membuka internet serta mengecek *email* diwaktu kerja yang tidak ada kaitannya terhadap pekerjaan mereka.<sup>3</sup> Blanchard & Henle (2008)

---

<sup>1</sup> Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, dan Rusmalia Dewi, *Stres Kerja*, 1 ed. (Semarang: Semarang University Press, 2018)., 3.

<sup>2</sup> *Ibid.*, 4.

<sup>3</sup> Vivien K G Lim, Thompson S H Teo, dan Geok Leng Loo, “How Do I Loaf Here? Let Me Count The Ways,” *Communications of The ACM* 45, no. 1 (2002): 66–70, doi.org/10.1145/502269.502300., 69.

mendefinisikan *cyberloafing* sebagai perilaku karyawan dalam menggunakan *email* dan internet dengan sengaja saat bekerja tanpa ada kaitannya dengan pekerjaan. Kegiatan tersebut dapat berupa *email* yang berisi hiburan, belanja *online*, *instant messaging*, mem-*posting* di *newsgroups* dan *download* lagu.<sup>4</sup>

### 3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.<sup>5</sup> Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.<sup>6</sup>

### 4. Mediasi

Variabel yang bersifat menjadi perantara (*mediating*) dari hubungan variabel penjelas ke variabel tergantung. Variabel tersebut bersifat hipotetikal artinya secara kongkrit pengaruhnya tidak kelihatan, tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen yang sedang diteliti. Fungsinya adalah sebagai penghubung antara variabel penjelas dengan variabel tergantung bisa bersifat *Partial Mediation*, *Complete Mediation*, atau *Full Mediation*.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Anita L Blanchard dan Christine A Henle, "Correlates of different forms of *cyberloafing* : The role of norms and external locus of control" 24 (2008): 1067–84, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>., 1078.

<sup>5</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, ed. oleh Sally Yagan, 15 ed. (Boston: Pearson, 2013), <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>., 75.

<sup>6</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Indomedia Pustaka (Yogyalarta: Indomedia Pustaka, 2017)., 38.

<sup>7</sup> Riswan dan Hendri Dunan, *Desain Penelitian dan Statistik Multivariate* (Bandar Lampung: Anugrah Utama Raharja, 2019)., 13.

## 5. Etika Bisnis Islam

Etika bisnis dapat diartikan sebagai suatu aturan main yang tidak mengikat karena bukan hukum. Tetapi harus diingat dalam praktek bisnis sehari-hari etika bisnis dapat menjadi batasan bagi aktivitas bisnis yang dijalankan.<sup>8</sup> Etika bisnis islam merupakan studi terhadap standar moral yang mengacu pada nilai-nilai transenden, yaitu nilai-nilai yang dibangun oleh wahyu dari Allah ‘Azza wa Jalla yang mengajak manusia untuk berbuat baik dalam bisnis agar memperoleh kehidupan yang sejahtera di dunia dan akhirat.<sup>9</sup>

Penelitian ini secara umum ingin menganalisis pengaruh dengan menguji variabel stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dan juga menganalisis pengaruh mediator kepuasan kerja pada hubungan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan generasi Z di Bandar Lampung dalam perspektif etika bisnis islam.

### B. Latar Belakang Masalah

Kemunculan era 4.0 berawal dari tenaga mesin uap yang menggantikan tenaga manusia (revolusi industri 1.0), lalu hadir tenaga mesin listrik yang menggantikan mesin uap (revolusi industri 2.0), kemudian terdapat progres pada era digital (revolusi industri 3.0) yang menjadikan industri semakin kuat karena pada era ini mesin sudah bergerak dengan otomatis yang dikendalikan oleh komputer, internet juga sudah tampak pada era ini. Seiring perkembangan zaman, kini telah memasuki era revolusi industri 4.0 atau dikenal dengan era teknologi informasi atau *Cyber Technology*. Didalamnya terdapat penggabungan teknologi *cyber* (dunia maya) dan otomatisasi. Mobilitas yang sangat kencang pada era ini mampu merobohkan tatanan lama.<sup>10</sup> Mau tidak mau seluruh sektor kehidupan manusia harus berjalan sesuai dengan pergerakan pada era ini, tidak ada jaminan bagi perusahaan

---

<sup>8</sup> Nihayatul Masykuroh, *Etika Bisnis Islam*, ed. oleh Mujang Kurnia, CV. Media Karya Kreatif (Banten: Media Karya Publishing, 2020)., 57.

<sup>9</sup> Ika Yunia Fauzia, *Etika Bisnis Islam Era 5.0*, ed. oleh Monalisa, 1 ed. (Depok: Rajawali Pers, 2021)., 33.

<sup>10</sup> *Ibid.*, 1-12.

raksasa untuk bisa terus bertahan kecuali mampu bergerak menyesuaikan perubahan-perubahan pada era ini.

Menurut Ika Yunia Fauzia, “Mereka yang tidak bisa menerima perubahan lambat laun akan menjadi tumbal bagi era perubahan ini.”<sup>11</sup> Mengenai beberapa perusahaan besar yang tumbang akibat adanya perusahaan baru yang mampu mengakomodir perubahan era, seperti Gojek yang menumbangkan perusahaan-perusahaan pemain lama di bidang transportasi dan juga kemunculan *financial technology* yang mampu menggeser fungsi perbankan.<sup>12</sup> Tentunya era 4.0 sangat mempengaruhi kehidupan manusia dalam berbagai aspek, terlebih pada aspek ekonomi, industri ataupun perdagangan. Revolusi tersebut memberikan dampak berupa kekuatan sekaligus tantangan bagi individu maupun organisasi. Untuk bisa bertahan menghadapi situasi tersebut, individu maupun organisasi harus mampu menyesuaikan dirinya, salah satu bentuknya harus bisa mengakomodasi internet.

Berdasarkan laporan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2022 bahwa 210 juta penduduk dari populasi 272,68 juta penduduk telah terkoneksi dengan internet. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penetrasi internet di Indonesia mencapai 77,02%. Dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, pengguna internet di Indonesia semakin meningkat. Tahun 2018 tingkat penetrasi internet di Indonesia hanya 64,8% dan di tahun 2019-2020 tingkat penetrasi internet di Indonesia meningkat menjadi 73,7%.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Ibid., 14.

<sup>12</sup> Ibid.13

<sup>13</sup> APJII, “Profil Internet Indonesia 2022,” 2022., 9.



**Gambar 1.1**  
**Peningkatan Persentase Penetrasi Internet di Indonesia 2018-2022**  
**(Q1)**

Adanya perubahan struktur penggunaan internet akibat penggunaan internet pada UMKM dan sektor pendidikan pasca pandemi *Covid-19* menjadi alasan mengapa APJII pada tahun 2022 memperluas cakupan risetnya.<sup>14</sup> Hal ini juga membuktikan bahwa jika UMKM dan beberapa instansi pendidikan harus beradaptasi dengan perubahan zaman dengan penggunaan internet sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasinya, apalagi perusahaan-perusahaan besar yang memang diharuskan untuk mengakomodasi perubahan teknologi dalam kegiatan operasionalnya, seperti memberikan fasilitas teknologi berupa komputer ataupun jaringan internet kepada karyawannya guna tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Kehadiran internet tentu memberikan dampak positif bagi pelaku ekonomi berupa peningkatan omzet penjualan.<sup>15</sup> Namun, bagai “pedang bermata dua” keberadaan internet juga bisa menciptakan dampak negatif jika dalam penggunaannya tidak bijak. Fenomena penyalahgunaan akses internet oleh karyawan disebut dengan

<sup>14</sup> APJII, “Profil Internet Indonesia 2022.”, 4.

<sup>15</sup> Femei Purnamasari, Weny Rosilawati, dan Dania Hellin Amrina, “Promotion Analysis Through Media Social to Improvement of Small Business and Medium,” *FABA (Finance, Accounting and Business Analysis)* 4, no. 1 (2022): 43–51, <http://faba.bg>.



*cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan sikap konsumtif pegawai terhadap fasilitas perusahaan dalam akses internet pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya.<sup>16</sup>

Penyalahgunaan akses internet pada jam kerja menimbulkan perilaku kontraproduktif bahkan dapat merugikan perusahaan. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menemukan beberapa dampak negatif antara lain membuat karyawan kerap kali lalai terhadap pekerjaannya.<sup>17</sup> Berkurangnya produktivitas sebesar 30-40% sampai membebani perusahaan sebesar \$54 miliar per tahun.<sup>18</sup> Selain itu juga menyebabkan *bandwidth* tersumbat dan kinerja sistem menurun.<sup>19</sup> Studi yang dilakukan oleh Jandaghi et al. (2015) memperkirakan karyawan yang menjelajah Internet dapat dikenakan biaya organisasi \$183 miliar setiap tahun. Jumlah ini juga berkaitan kerusakan produktivitas, masalah dalam *broadband*, masalah hukum dan biaya serta masalah terkait lainnya.<sup>20</sup> Bahkan penelitian Lim (2002) mengungkapkan bahwa tindakan *cyberloafing* sebagai bentuk penyerangan karyawan terhadap perusahaannya dan bentuk hukuman karyawan terhadap atasannya.<sup>21</sup>

Melihat konsekuensi destruktif yang disebabkan oleh perilaku *cyberloafing* maka tak heran jika *cyberloafing* dapat dianggap sebagai

---

<sup>16</sup> Hilda Syaf'aini Harefa, "Pengaruh Stres Kerja Dan *Locus Of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta," Pascasarja Uin Sunan Kalijaga (Uin Sunan Kalijaga, 2019).

<sup>17</sup> Mazzanov Dhira Brata Moffan 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. , 65, <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>.

<sup>18</sup> Conlin, M. 2000. "Workers, Surf at Your Own Risk." *Business Week* 3685 (June 12): 105-106 dalam (Christine A. Henle dan Anita L. Blanchard, "The interaction of work stressors and organizational sanctions on *cyberloafing*," *Journal of Managerial Issues* 20, no. 3 (2008): 383–400.), 384.

<sup>19</sup> Ibid. Sipior, J. C. and B. T. Ward. 2002. "A Strategic Response to the Broad Spectrum of Internet Abuse." *Information Systems Management* 19: 71-79 dalam (The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on *Cyberloafing* Author(s): Christine A. Henle and Anita L. Blanchard), 384.

<sup>20</sup> Gholamreza Jandaghi et al., "*Cyberloafing* Management in Organizations" 8, no. 3 (2015): 335–49., 337.

<sup>21</sup> Vivien K. G. Lim, "The IT way of loafing on the job," *Journal of Organizational Behavior* 23, no. 5 (2002): 675–94, <https://doi.org/10.1002/job.161>., 688.

jenis perilaku kerja kontraproduktif yang membahayakan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Lim (2002) yang mengkategorikan perilaku *cyberloafing* sebagai salah satu bentuk *Deviant Workplace Behavior (DWB)* atau perilaku menyimpang di tempat kerja karena aktivitas *cyberloafing* merupakan penggunaan waktu kerja untuk hal yang tidak produktif (korupsi waktu kerja) dan bisa sampai menghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.<sup>22</sup>

Generasi Z dan generasi Milenial mendominasi mayoritas penduduk Indonesia. Proporsi generasi Z sebanyak 27,94% dari total populasi dan generasi Milenial sebanyak 25,87%. Kedua generasi ini termasuk dalam usia produktif yang dapat menjadi peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi.<sup>23</sup> Angka ini menunjukkan generasi Z menjadi kunci utama dalam menghadapi persaingan nasional maupun global, serta mendorong pertumbuhan produktivitas yang berdampak pada kekuatan perekonomian di Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu melakukan penyesuaian dalam dunia kerja jika ingin sumber daya manusia generasi Z memberikan kontribusi maksimal.

**Tabel 1.1**  
**Perbedaan Generasi Berdasarkan Tahun Kelahiran**

No	Nama Generasi	Tahun Kelahiran
1	<i>Veteran Generation</i>	1925 - 1946
2	<i>Baby boom Generation</i>	1946 - 1960
3	<i>X Generation</i>	1960 - 1980
4	<i>Y Generation</i>	1980 - 1995
5	<i>Z Generation</i>	1995 - 2010
6	<i>Alpha Generation</i>	2010 +

Sumber: Data sekunder dari Bencsik, Csikos, dan Juhez (2016)

Disisi lain, generasi Z memiliki kesamaan dengan generasi Millennial atau generasi Y, tetapi generasi Z atau kerap disebut dengan *iGeneration* ini mampu mempraktikan beberapa kegiatan dalam satu waktu (*multi-tasking*) seperti menjalankan sosial media menggunakan

<sup>22</sup> Ibid., 687.

<sup>23</sup> BPS (Badan Pusat Statistik), "Hasil Sensus Penduduk 2020," *Badan Pusat Statistik*, 2020, <https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>. (diakses pada 2022-12-18)

ponsel, *browsing* menggunakan *PC*, dan mendengarkan musik menggunakan *headset*. Segala hal yang dilakukan oleh generasi Z selalu berkaitan dengan dunia maya. Oleh sebab itu kepribadian, nilai-nilai, pandangan bahkan tujuan hidupnya pun sangat dipengaruhi oleh teknologi dan internet.<sup>24</sup>

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Pekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama di Kota Bandar Lampung**

No	Status Pekerjaan Utama	Orang	Persentase
1	Berusaha sendiri	114.432	22,41%
2	Berusaha dibantu buruh tidak tetap	39.694	7,78%
3	Berusaha dibantu buruh tetap	11.504	2,25%
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	283.233	55,48%
5	Pekerja bebas di pertanian	835	0,16%
6	Pekerja bebas di non pertanian	18.861	3,69%
7	Pekerja keluarga/tak dibayar	41.962	8,22%
<b>Total</b>		<b>510.521</b>	<b>100,00%</b>

Sumber Data: Data Sekunder BPS Bandar Lampung Lampung 2022<sup>25</sup>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa status pekerjaan utama di Bandar Lampung adalah sebagai seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi/kantor/perusahaan secara tetap dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang dengan jumlah 283.233 jiwa orang. Dari total penduduk usia kerja (15 tahun ke atas), lebih dari separuh penduduk Bandar Lampung memiliki status pekerjaan utama sebagai buruh/karyawan/pegawai.

Generasi Z menjadi generasi yang memasuki angkatan kerja paling muda, generasi ini disebut juga generasi internet atau *iGeneration*.<sup>26</sup> Generasi ini lahir saat dunia sudah didominasi oleh teknologi. Kelahirannya pada awal abad ke-20 (era 3.0), namun tumbuh dan berkembangnya pada era *cyber technology* (era 4.0). Hal

<sup>24</sup> Yanuar Surya Putra, "Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi," *Among Makarti* 9, no. 1952 (2016): 123–34, <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results.>, 132.

<sup>25</sup> Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, "Kota Bandar Lampung Dalam Angka 2022" (Bandar Lampung, 2022), <https://doi.org/1102001.1871>.

<sup>26</sup> Anthony Turner, "Generation Z: Technology and Social Interest," *The Journal Of Individual Psychology* 71, no. 2 (2015): 103–13, <https://doi.org/doi.org/10.1353/jip.2015.0021.>, 104.

tersebut menjadi penyebab generasi ini memiliki perbedaan utama dengan generasi-generasi sebelumnya, yaitu lebih adaptif dan menguasai informasi dan teknologi.

Didukung oleh penelitian Wijoyo dkk. (2020) generasi Z menggunakan waktu untuk berada dalam jaringan rata-rata 10 jam per hari, berbeda dengan generasi Milenial yang hanya menghabiskan waktu kurang lebih 7,5 jam per hari.<sup>27</sup> Hal tersebut juga membuktikan bagaimana generasi Z sangat akrab bahkan bisa dikatakan terdapat ketergantungan terhadap teknologi dan internet.

Karakteristik generasi Z antara lain hidup untuk saat ini (tidak mengkhawatirkan masa depan dan masa lalu), pesat reaksi terhadap segalanya, inisiator, berani, akses informasi yang cepat dan pencarian konten karena integrasi mereka yang tinggi pada internet.<sup>28</sup> Oleh karena itu, bangkitnya generasi Z (*iGeneration*) tentunya memberikan peluang sekaligus tantangan bagi praktek manajemen dalam organisasi, khususnya bagi praktek manajemen sumber daya manusia.<sup>29</sup>

Berangkat dari pemahaman deduksi, perkembangan zaman semakin menuntut perusahaan untuk menggunakan akses internet untuk organisasinya, dimana adanya akses internet menciptakan perilaku penyimpangan dalam suatu organisasi berupa *cyberloafing*. Semakin berkembangnya zaman generasi Z disebut sebagai generasi internet (*iGeneration*) yaitu generasi yang memiliki ketergantungan tinggi terhadap internet. Selain itu, generasi Z sudah mendominasi usia produktif yang sudah memasuki angkatan kerja. Maka, peneliti berasumsi bahwa generasi Z sangat memiliki potensi untuk melakukan aktivitas *cyberloafing*.

Untuk itu peneliti melakukan pra-riset berupa wawancara dengan bantuan kuesioner *online* terhadap karyawan generasi Z untuk membuktikan permasalahan *cyberloafing* tersebut benar terjadi pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Pra-survei ini dilakukan

---

<sup>27</sup> Hadion Wijoyo et al., *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0* (Pekanbaru: Pena Persada, 2020),.5.

<sup>28</sup> Bencsik Andrea, Horváth Csikós Gabriella, dan Juhász Timea, "Y and Z generations at workplaces," *Journal of Competitiveness* 8, no. 3 (2016): 90–106, <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06.>, 95.

<sup>29</sup> *Ibid.*, 96

secara *online* karena merujuk pada penelitian Lim (2002) yang melakukan survei *online* untuk mendapatkan hasil respon terhadap perilaku penyimpangan *cyberloafing* dengan tujuan meminimalisir *social desirability bias* atau kecenderungan responden survei untuk menjawab pertanyaan dengan cara yang akan dipandang baik oleh orang lain sehingga hasilnya tidak proyektif.<sup>30</sup>

Penyebaran item pertanyaan dalam angket pra-riset *online* secara *accidental*. Pada pra-penelitian menggunakan skala *Cyberloafing Questionnaire of Blanchard & Henle*.<sup>31</sup> Kriteria responden pada pra-riset ini, adalah:

1. Lahir pada tahun 1995-2010
2. Pekerja/Karyawan/Pegawai di Bandar Lampung
3. Tempat kerja memberikan fasilitas internet (*Wi-Fi*) untuk menunjang kebutuhan kerja
4. Memiliki gawai (*gadget*) berupa *handphone, laptop, komputer* dsb.

Jumlah responden pada pra-riset ini sebanyak 33 karyawan generasi Z di Bandar Lampung kemudian gugur 1 responden karena tidak memenuhi kriteria. Berikut hasil pra-riset:

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra-riset Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung Berdasarkan Persentase Banyaknya Pelaku**

<b>Bentuk</b>	<b>Indikator</b>	<b>Mean Score Indikator</b>	<b>Mean Score Bentuk</b>
<b>Minor Cyberloafing</b>	<i>Checked Non-work Email</i>	81,25%	75,31%
	<i>Send Non-work Email</i>	65,63%	
	<i>Receive Non-work Email</i>	84,38%	
	<i>Visit News Sites</i>	100,00%	
	<i>Visit Stock Sites</i>	71,88%	
	<i>Visit Sport Sites</i>	93,75%	
	<i>Visit Financial Sites</i>	96,88%	

<sup>30</sup> Lim, "The IT way of loafing on the job." , 691

<sup>31</sup> Christine A. Henle and Anita L. Blanchard, "The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on *Cyberloafing*," *Journal of Managerial Issues* 20, no. 3 (2008): 400., 400.



<b>Serious Cyberloafing</b>	<i>Shopped Online</i>	100,00%	68,49%
	<i>Booked Vacation/Travel</i>	43,75%	
	<i>Visit Online Auctions</i>	15,63%	
	<i>Visit Personals</i>	100,00%	
	<i>IM (Instant Messege)</i>	100,00%	
	<i>Online Games</i>	81,25%	
	<i>Chat rooms</i>	100,00%	
	<i>Newsgroup</i>	21,88%	
	<i>Virtual Communities</i>	71,88%	
	<i>Personal Web Page</i>	40,63%	
	<i>Download music/video</i>	96,88%	
	<i>Job Hunting</i>	75,00%	
	<i>Online Gambling</i>	15,63%	
<i>Blog/Platform</i>	100,00%		
<i>Adult Sites</i>	18,75%		

Sumber: Data primer diolah

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-riset Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung Berdasarkan Intensitas**

<b>Bentuk</b>	<b>Indikator</b>	<b>Score</b>	<b>Kategori Indikator</b>	<b>Mean Score Bentuk</b>	<b>Kategori Bentuk</b>
<b>Minor Cyberloafing</b>	<i>Checked Non-work Email</i>	2,22	Kadang-kadang	2,97	Kadang-kadang
	<i>Send Non-work Email</i>	2,00	Jarang		
	<i>Receive Non-work Email</i>	2,53	Kadang-kadang		
	<i>Visit News Sites</i>	3,28	Kadang-kadang		
	<i>Visit Stock Sites</i>	2,25	Jarang		
	<i>Visit Sport Sites</i>	3,28	Kadang-kadang		
	<i>Visit Financial Sites</i>	2,66	Kadang-kadang		
	<i>Shopped Online</i>	3,75	Sangat sering		
	<i>Booked Vacation/Travel</i>	1,78	Jarang		

	<i>Visit Online Auctions</i>	1,41	Tidak pernah		
<b><i>Serious Cyberloafing</i></b>	<i>Visit Personals</i>	4,56	Sangat sering	2,89	Kadang-kadang
	<i>IM (Instant Messege)</i>	4,78	Sangat sering		
	<i>Online Games</i>	2,78	Kadang-kadang		
	<i>Chat rooms</i>	4,50	Sangat sering		
	<i>Newsgroup</i>	1,50	Jarang		
	<i>Virtual Communities</i>	1,97	Jarang		
	<i>Personal Web Page</i>	1,72	Jarang		
	<i>Download music/video</i>	3,72	Sangat sering		
	<i>Job Hunting</i>	2,19	Jarang		
	<i>Online Gambling</i>	1,28	Tidak pernah		
	<i>Blog/Platform</i>	4,41	Sering		
<i>Adult Sites</i>	1,31	Tidak pernah			

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel hasil pra-riset diatas, artinya terdapat 8 dari 10 orang melakukan aktivitas *minor cyberloafing* dengan rata-rata intensitas kadang-kadang dan 7 dari 10 orang generasi Z melakukan aktivitas *serious cyberloafing* dengan rata-rata intensitas kadang-kadang. Hal ini membuktikan bahwa *cyberloafing* memang benar terjadi pada karyawan Generasi Z dan intensitas dalam melakukan *cyberloafing* diatas rata-rata. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjadikan perilaku *cyberloafing* sebagai fokus dan generasi Z menjadi level subjek yang akan diteliti. Berdasarkan saran Azzahara & Ramadhani (2020) untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan lebih memperhatikan faktor lain yang mungkin akan memberikan kontribusi besar terhadap

*cyberloafing*, mengingat penelitian *cyberloafing* sebagai konstruk multi-dimensi masih sangat sedikit diteliti.<sup>32</sup>

Teori Ketegangan Umum (*General Strain Theory*) bisa digunakan untuk membantu memahami mengapa perilaku penyimpangan *cyberloafing* bisa terjadi. Teori ini menyebutkan bahwa emosi negatif menciptakan tekanan untuk tindakan penyimpangan/kejahatan. Pemahaman terhadap emosi dan suasana hati karyawan berguna agar dapat meningkatkan kemampuan manajer untuk menjelaskan dan memperkirakan proses seleksi dalam organisasi, pengambilan keputusan, kreativitas, motivasi, kepemimpinan, sikap kerja, dan perilaku di tempat kerja yang menyimpang.<sup>33</sup> Menurut Robert Agnew, “*The general strain theory more precisely specifies the relationship between strain and delinquency, pointing out that strain is likely to have acumulative effect on delinquency after a certain threshold level is reached.*”<sup>34</sup>

Teori tersebut menerangkan bahwa emosi negatif memicu adanya perilaku penyimpangan maupun kejahatan. Suatu keadaan atau kondisi tegang yang melahirkan adanya kontradiksi psikis dan fisik yang berpengaruh kepada emosi dan proses berpikir serta kondisi pegawai disebut dengan stres kerja.<sup>35</sup> Ketegangan pada stres tersebut membuat karyawan melakukan perilaku penyimpangan kontraproduktif sebagaimana hasil penelitian Henle & Blanchard (2008) yang menyatakan karyawan lebih mungkin untuk *cyberloafing* dalam menanggapi stres.<sup>36</sup> Hasil yang sama juga ditemukan oleh Gorda, Sulastri dan Noval (2022) bahwa perilaku *cyberloafing* juga

---

<sup>32</sup> Muthi'ah Azzahra dan Romadhani Kurnia Rahmatika, “Anteseden *Cyberloafing* pada Karyawan Perusahaan Start-up,” *Acta Psychologia* 2, no. 2 (2020): 173–82, <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35104.>, 181.

<sup>33</sup> Mirwan Surya Perdhana dan Dian Ratna Sawitri, *Buku Ajar Analisis Perilaku Keorganisasian*, ed. oleh Thomas Sugeng Hariyanto, 1 ed. (Semarang: Fastindo, 2019). 12.

<sup>34</sup> Robert Agnew, “Foundation For A General Strain Theory of Crime and Delinquency,” *CRIMONOLOGY* 30, no. 1 (1992): 47–88, <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1992.tb01093.x.>, 74.

<sup>35</sup> Asih, Widhiastuti, dan Dewi, *Stres Kerja*, 2.

<sup>36</sup> Henle dan Blanchard, “The interaction of work stressors and organizational sanctions on *cyberloafing*,” 393

berdampak terhadap menurunnya tingkat kebosanan dan tingkat stres yang di rasakan oleh karyawan<sup>37</sup>.

Karyawan melakukan aktivitas untuk *me-refresh*, *me-recharge*, meningkatkan kreatifitas, mengurangi kebosanan, mengurangi tingkat stress yang dialami karyawan. Anandarajan & Simmers (2005) juga menyatakan bahwa *cyberloafing* digunakan sebagai “mainan kantor” sebagai penghilang stres kerja dan juga bisa menginspirasi kreativitas karyawan.<sup>38</sup> Beberapa penelitian diatas menjadi bukti adanya hubungan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. *General Strain Theory* pada penelitian dijadikan sebagai teori dan juga pendekatan aktual yang digunakan untuk menangkap hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Penerapan *General Strain Theory* (GST) berguna dalam memahami perilaku penggunaan fasilitas internet yang diberikan perusahaan tetapi dipakai untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan berfungsi meringankan berbagai bentuk emosi negatif yang timbul dari stres kerja. Sulistyan dan Ermawati (2020) dalam penelitiannya juga menggunakan pendekatan ini untuk mendeteksi hubungan stres kerja dan perilaku *cyberloafing* dikalangan pegawai.<sup>39</sup>

Penelitian Oktapiansyah (2018) berjudul “Hubungan Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Bank” menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stress kerja dan perilaku *cyberloafing*.<sup>40</sup> Penelitian Moffan & Handoyo (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh dengan arah

---

<sup>37</sup> A A N Oka Suryadinatha Gorda, Desak Putu Sulastri, dan I Made Mai Noval, “( Case Study On Employees Of Universitas Pendidikan Nasional ) Mengulik Eksistensi Perilaku *Cyberloafing* Di Tengah Pandemi Covid-19 ( Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Pendidikan Nasional )” 3, no. August (2022): 2424–27. , 2425.

<sup>38</sup> Murugan Anandarajan dan Claire A Simmers, “Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions,” *Communications of The Association for Information Systems* 15 (2005): 776–91, <https://doi.org/10.17705/1CAIS.01541>. , 777.

<sup>39</sup> Riza Bahtiar Sulistyan dan Emmy Ermawati, *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai*, ed. oleh Moh. Mursyid, *Widya Gama Press*, 1 ed., vol. 1 (Lumajang: Widya Gama Press, 2020)., 53.

<sup>40</sup> Heru Oktapiansyah, “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Bank” (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2018), <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/12369>. , 55.

positif secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.<sup>41</sup> Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja pada karyawan semakin tinggi juga aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan dan sebaliknya ketika stres karyawan semakin rendah maka aktivitas *cyberloafing* pada karyawan juga akan semakin menurun. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Gorda, Sulastrri dan Noval (2022) juga mengungkapkan bahwa perilaku *cyberloafing* dilakukan untuk mengurangi stres pada karyawan,<sup>42</sup> artinya stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Kemudian hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian terbaru Hardiani, dkk. (2022) mengungkapkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.<sup>43</sup> Semakin tinggi stres kerja yang timbul maka akan membuat karyawan semakin tinggi intensitas untuk melakukan aktivitas *cyberloafing*. Aktivitas *cyberloafing* tersebut digunakan sebagai alternatif untuk meredakan hingga menghilangkan stres kerja.

Namun, penelitian Riza Bahtiar Sulistyan dan Emmy Ermawati dalam bukunya yang berjudul “Perilaku *Cyberloafing* di Kalangan Pegawai” mengungkapkan hasil yang bertentangan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin rendah stres kerja pada karyawan justru membuat perilaku *cyberloafing* pada karyawan semakin meningkat, terutama pada akses media sosial, seperti semakin meningkatnya intensitas karyawan dalam bermain game *online*, menonton video *online*, melakukan pembelian via *online* dan mengakses situs web serta berbagi informasi menggunakan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, begitupun sebaliknya.<sup>44</sup> Di sisi lain, dukungan data

---

<sup>41</sup> Moffan dan Handoyo, “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya.”, 70.

<sup>42</sup> Gorda, Sulastrri, dan Noval, “( Case Study On Employees Of Universitas Pendidikan Nasional ) Mengulik Eksistensi Perilaku *Cyberloafing* Di Tengah Pandemi Covid-19 ( Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Pendidikan Nasional ).” , 2425

<sup>43</sup> Sunaryati Hardiani et al., “Perilaku *Cyberloafing*: Perspektif Faktor Individual dan Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang.” *Bismar: Business Management Research* 1, no. 1 (2022): 1–22., 19

<sup>44</sup> Sulistyan dan Ermawati, *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai*. , 42.

berdasarkan hasil survei Alvara *Research Center* dalam (dataindonesia.id, 2022) generasi Z menjadi generasi yang mudah cemas dan stres. Bahkan, tingkat stres dari generasi kelahiran 1995-2010 ini menjadi yang paling tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya.<sup>45</sup> Oleh karena itu, sebagai upaya untuk mendapatkan kepastian dari pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* maka peneliti merasa penting agar melakukan penelitian lebih jauh mengenai pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

Penelitian ini memiliki fokus untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan saran Oktapiansyah (2018) untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti/membahas lebih mendalam mengenai variabel maupun faktor-faktor lainnya yang turut mempengaruhi perilaku *cyberloafing* karyawan di dalam organisasi atau perusahaan dan juga dapat meneliti faktor-faktor lain selain stres kerja yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.<sup>46</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pola *intervening*/mediasi untuk menjelaskan proses/pola hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel *cyberloafing*. Variabel mediasi atau variabel antara atau variabel *intervening* adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (*mediating*) dari hubungan variabel penjelas ke variabel tergantung. Variabel tersebut bersifat hipotetikal artinya secara kongkrit pengaruhnya tidak kelihatan, tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen yang sedang diteliti. Fungsinya adalah sebagai penghubung antara variabel penjelas dengan variabel tergantung bisa bersifat *Partial Mediation*, *Complete Mediation*, atau *Full Mediation*.<sup>47</sup>

Berdasarkan penelitian Bhastary (2020) berjudul “Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel stres kerja

---

<sup>45</sup> Shilvina Widi, “Generasi Z Indonesia Paling Stres Dibandingkan X dan Milenial,” 2022. Data Indonesia. <https://dataindonesia.id/ragam/detail/generasi-z-indonesia-paling-stres-dibandingkan-x-dan-milenial>.

<sup>46</sup> Oktapiansyah, “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Bank.”, 56.

<sup>47</sup> Riswan dan Dunan, *Desain Penelitian dan Statistik Multivariate.*, 13-14.

terhadap kepuasan kerja dengan nilai negatif.<sup>48</sup> Artinya, ketika karyawan mengalami stres kerja maka akan menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaannya, stres yang dialami karyawan semakin meningkat maka kepuasan kerjanya semakin menurun. Hal serupa juga diungkapkan oleh Primayanti, Parwita dan Rismawan (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar” bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>49</sup> Kemudian, hasil tersebut diperkuat oleh Putra, Landra dan Puspitawati (2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar” menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja.<sup>50</sup>

Penelitian Conia Aspita Sari Sitepu (2017) berjudul ”Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Perilaku *Minor Cyberloafing* pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat” menyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing* dengan nilai 47%.<sup>51</sup> Hal ini diperkuat oleh Kurnia Safitri (2020) dalam penelitiannya “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT Perkebunan Nasional V (Lima) Kantor Pusat” bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing* dan hubungan tersebut bersifat positif. Artinya semakin puas karyawan terhadap

---

<sup>48</sup> Manda Bhastary Dwipayani, “Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 160–70. , 168

<sup>49</sup> Ni Putu Harleni Primayanti, Gde Bayu Surya Parwita, dan Putu Agus Eka Rismawan, “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar,” *Jurnal EMAS* 3, no. 10 (2022): 161–70, [https://doi.org/E-ISSN: 2774-3020](https://doi.org/E-ISSN:2774-3020). , 168.

<sup>50</sup> AAMA Putra, N Landra, dan N M D Puspitawati, “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar,” *Values* 3, no. 2 (2022): 540–51, [https://doi.org/e-ISSN: 2721-6810](https://doi.org/e-ISSN:2721-6810). , 548

<sup>51</sup> Conia Aspita Sari Sitepu, “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku *Minor Cyberloafing* pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat” (Skripsi. Univesitas Medan Area, 2017)., 59.



pekerjaannya maka semakin sering karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*.<sup>52</sup> Devy Sofyanty dan Tugimin Supriyadi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Cyberloafing Ditinjau dari Kontrol Diri dan Kepuasan Kerja*” memberikan hasil yang sejalan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* walaupun hubungannya bersifat negatif. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan intensitas perilaku *cyberloafing*.<sup>53</sup> Berdasarkan paparan diatas, peneliti menduga bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi, lebih jauh lagi dalam penelitian ini menguji efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

Suatu organisasi harus mampu melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia/insani karena mempunyai peran yang cukup besar dalam sebuah organisasi. Setiap pimpinan pada suatu organisasi harus juga memahami perilaku setiap individu agar dapat berpikir, bersikap, dan bertindak dengan tepat supaya mampu menggerakkan karyawannya dengan lebih arif dan bijak, tentunya akan berdampak pada tercapainya tujuan dari organisasi tersebut dengan lebih efektif dan efisien. Hal tersebut juga membuktikan bahwa manusia merupakan sumber daya terpenting untuk kesuksesan sebuah organisasi. Allah ‘Azza wa Jalla berfirman dalam Q.S. Yusuf ayat ke 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ (يوسف: ٥٥)

“*Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan"*” (Q.S. Yusuf [12]:55)

Ayat ini memberikan arahan kepada para manajer, bahwa SDM yang pantas atau layak untuk direkrut adalah SDM yang memiliki kompetensi karakter, *ethic* atau akhlak berupa kemampuan untuk menjaga, memelihara, amanah/jujur/dapat dipercaya (حفيظ) dan

---

<sup>52</sup> Kurnia Safitri, “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Lima) Kantor Pusat” (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim, 2020)., 50.

<sup>53</sup> Devy Sofyanty dan Tugimin Supriyadi, “*Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja*,” *Jurnal Kajian Ilmiah* 21, no. 2 (2021): 135–46, <https://doi.org/10.31599/jki.v21i2.514>. , 144.

memiliki kompetensi atau kecakapan pada aspek pengetahuan dan keterampilan (عَلِيمٌ).<sup>54</sup> Hal tersebut juga menunjukkan bahwa etika dalam sebuah organisasi dijadikan sebagai standar nilai-nilai yang menjadi acuan bagi siapapun yang berada dalam organisasi tersebut, baik dari tingkatan pemilik/pemimpin hingga karyawannya.

Etika bisnis adalah ilmu yang mengatur hubungan antara perorangan atau hubungan antarorganisasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan.<sup>55</sup> Terbukti dalam menjalankan perusahaan pasti akan tampak fenomena-fenomena yang menciptakan kebutuhan akan adanya etika standar bagi seluruh pihak yang ada dalam perusahaan tersebut. Perusahaan bukan lagi sebuah entitas yang hanya mementingkan diri sendiri tetapi sebuah entitas yang harus tanggung jawab terhadap keseluruhan hubungan perusahaan dengan stakeholdernya. Hubungan tersebut meliputi konsumen, karyawan, masyarakat, pemilik/investor, pemerintah, dan pemasok.<sup>56</sup> Selain itu juga terbukti bahwa semakin baik tanggung jawab perusahaan maka semakin tinggi juga kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan profit/laba.<sup>57</sup>

Beberapa isu yang terdapat dalam dunia bisnis/organisasi lainnya, sebenarnya akan bisa diselesaikan dengan baik jika dilandasi dengan etika bisnis yang diadopsi dalam nilai-nilai agama. Tentunya juga memerlukan suatu pelatihan berlandaskan ajaran islam karena mampu memberikan arah dan tujuan yang baik kepada manusia.<sup>58</sup> Penerapan etika bisnis islam bukanlah suatu hal yang mustahil, jika dalam suatu organisasi para pemangku kebijakannya memiliki latar

---

<sup>54</sup> M. Zahari MS et al., *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*, ed. oleh Ahmad Bairizki, 1 ed. (Lombok Barat: Seval, 2022)., 51.

<sup>55</sup> Fauzia, *Etika Bisnis Islam Era 5.0.*, 24.

<sup>56</sup> Weny Rosilawati et al., "The Application of Green Accounting on Stock Activity in Islamic Perspective," *Ad-Deenar : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 05 (2021): 1–14, <https://doi.org/10.30868/ad.v5i01.1196>., 126.

<sup>57</sup> Weny Rosilawati dan Sri Hasnawati, "Corporate Social Responsibility Dan Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia Yang Terdaftar Di Bei Periode 2011-2015," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 15, no. 2 (2019): 372–410, <https://doi.org/10.23960/jbm.v15i2.225>.

<sup>58</sup> Heni Noviarita et al., "Analisis Tingkat Pendapatan Keluarga dan Pelatihan Kewirausahaan Gender dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 03 (2021): 1192–98, <https://doi.org/dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i3.2329>.

belakang agama yang berbeda, maka etika bisnis islam tetap bisa dilaksanakan karena didalamnya terdapat nilai-nilai universal yang juga terdapat dalam ajaran agama lainnya, misalnya kejujuran, kerja keras, profesionalisme, tanggung jawab dan lain sebagainya.<sup>59</sup>

Karyawan yang jujur, amanah, tidak semena-mena, tidak menipu, profesional dan giat serta bisa bekerja sama merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.<sup>60</sup> Hal tersebut mempertegas bahwa etika atau nilai-nilai luhur memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Firman Allah ‘Azza wa Jalla dalam Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ  
(الأنفال: ٢٧)

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” (Q.S. Al-Anfal [8]: 27)*

Berdasarkan tafsir ringkas Kementerian Agama, “Bersyukur adalah sebuah keharusan, sebab aneka nikmat tersebut bersumber dari Allah. Tidak bersyukur berarti mengkhianati nikmat tersebut dari pemberinya, karena itu Allah menyatakan, wahai orang-orang yang beriman! janganlah kamu mengkhianati, yakni mengurangi sedikit pun hak Allah sehingga mengkufurinya atau tidak mensyukurinya, dan juga jangan mengkhianati rasul, yakni nabi Muhammad, tetapi penuhilah seruannya, dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu oleh siapa pun, baik amanat itu ada-lah amanat orang lain maupun keluarga; seperti istri dan anak, muslim atau non-Muslim, sedang kamu mengetahui bahwa itu adalah amanat yang harus dijaga dan dipelihara. Segala sesuatu yang berada dalam genggamannya manusia adalah amanat Allah yang harus dijaga dan dipelihara.”<sup>61</sup> Amanah merupakan suatu nilai fundamental dalam

<sup>59</sup> Fauzia, *Etika Bisnis Islam Era 5.0.*, 33.

<sup>60</sup> Hasan Aedy, *Teori dan Aplikasi Etika Bisnis Islam*, 1 ed. (Bandung: Alfabeta, 2011), 8.

<sup>61</sup> Kementerian Agama, “Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI / Surat Al-Anfal Ayat 27”, Tafsir Web. <https://tafsirweb.com/2893-surat-al-anfal-ayat-27.html> (diakses pada 22/12/2022 pukul 22:00)

etika bisnis berbasis agama. Mereka yang amanah adalah yang bekerja profesional, penuh idealism dan bertanggung jawab penuh terhadap bisnis yang dilaksanakannya sehingga amanah yang diemban membawa hikmah dan manfaat yang maksimal bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungan semesta alam.<sup>62</sup>

Sebagaimana pesan Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam dalam Hadits Abu Dawud No. 3779:

حَدَّثَنَا الْقَعْنَبِيُّ أَنَّ عَبْدَ الْعَزِيزِ بْنَ أَبِي حَازِمٍ حَدَّثَهُمْ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عُمَارَةَ بْنِ  
عَمْرٍو عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو بْنِ الْعَاصِ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ  
وَسَلَّمَ قَالَ كَيْفَ بِكُمْ وَبِزَمَانٍ أَوْ يُوشِكُ أَنْ يَأْتِيَ زَمَانٌ يُغْرِبُ النَّاسَ فِيهِ  
غَرِيبَةٌ تَبْقَى حُثَالَةٌ مِنَ النَّاسِ قَدْ مَرَجَتْ عُهُودُهُمْ وَأَمَانَاتُهُمْ وَاخْتَلَفُوا فَكَانُوا  
هَكَذَا وَشِبَعٌ بَيْنَ أَصَابِعِهِ فَقَالُوا وَكَيْفَ بِنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ تَأْخُذُونَ مَا  
تَعْرِفُونَ وَتَدْرُونَ مَا تُنْكِرُونَ وَتُعْبِئُونَ عَلَى أَمْرِ خَاصَّتِكُمْ وَتَدْرُونَ أَمْرَ  
عَامَّتِكُمْ قَالَ أَبُو دَاوُدَ هَكَذَا رُوِيَ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى  
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مِنْ غَيْرِ وَجْهِ

“Telah menceritakan kepada kami [Al Qa'nabi] bahwa [Abdul Aziz bin Abu Hazim] menceritakan kepada mereka, dari [Bapaknya] dari [Umarah bin Amru] dari [Abdullah bin Amru bin Al Ash] bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Bagaimana kondisi kalian pada zaman,” atau beliau mengatakan, “Hampir-hampir akan datang kepada kalian suatu masa, orang-orang yang baik telah pergi dan tinggal orang-orang yang jelek. Janji-janji dan amanah mereka telah rusak, mereka berselisih, dan mereka menjadi seperti ini -beliau menganyam antara jemarnya-.” Para sahabat bertanya, “Wahai Rasulullah, lalu bagaimana dengan kami; apa yang engkau perintahkan?” beliau menjawab: "Ambillah apa yang kalian ketahui (dari kebenarannya) dan jauhi apa yang kalian ingkari, terimalah apa yang menjadi hak kalian dan tinggalkan apa yang menjadi hak khalayak umum.” Abu Dawud berkata, "Demikianlah hadits ini diriwayatkan oleh Abdullah bin Amru dari

<sup>62</sup> Aedy, *Teori dan Aplikasi Etika Bisnis Islam.*, 59.

*Nabi shallallahu 'alaihi wasallam dengan banyaknya jalur periwayatan."* (H.R. Abu Dawud No. 3779).<sup>63</sup>

Menurut Syaikh 'Abdul 'Aziz bin Fathi as-Sayyid Nada bahwa sudah selayaknya seorang pekerja melaksanakan tugasnya dengan penuh amanah dan tidak berkhianat. Hendaknya ia bertakwa kepada Allah Ta'ala, bahkan ketika majikan tidak ada. Ia harus tetap *muraqahah* (merasa dalam pengawasan) dengan Rabbnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>64</sup>

Perilaku *cyberloafing* dikategorikan oleh beberapa riset sebagai *Deviant Workplace Behavior (DWB)* atau perilaku menyimpang di tempat kerja karena aktivitas *cyberloafing* merupakan penggunaan waktu kerja untuk hal yang tidak produktif, korupsi waktu kerja, menghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sampai merugikan perusahaan maupun organisasi. Fenomena tersebut bersinggungan dengan nilai amanah dari penerapan etika bisnis Islam karena pelaku menggunakan status "karyawan" nya untuk bisa mengakses fasilitas internet sebagai penunjang aktivitas kerja namun digunakan untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan perusahaan atau untuk kepentingan pribadi. Namun disisi lain, perilaku ini juga bisa dampak konstruktif seperti bisa menghilangkan stres pada karyawan yang juga bisa berpotensi untuk menaikkan nilai kinerja karyawan, bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan sehingga nantinya dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan pada suatu perusahaan/organisasi, meningkatkan kreativitas karyawan. Sehingga peneliti perlu untuk melihat perilaku *cyberloafing* dari perspektif etika bisnis Islam.

Berdasarkan uraian diatas peneliti mengangkat judul **"Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung)"**

---

<sup>63</sup> Kumpulan Hadits (Hadits Abu Dawud Nomor 3779), "Ilmu Islam: Portal Belajar Ilmu Agama", <https://ilmuislam.id/hadits/3663/hadits-abu-daud-nomor-3779> (diakses pada 22/12/2022 pukul 20:36)

<sup>64</sup> Syaikh 'Abdul 'Aziz bin Fathi as-Sayyid Nada, "Adab Al-Ijaraah (Mempekerjakan Orang)," in *Kitab Ensiklopedia Adab Islam Menurut al-Qur'an dan as-Sunnah* (Jakarta: Pustaka Imam Syafi'i, 2016), 39–54.

### C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, terdapat beberapa point kemungkinan cakupan yang diduga sebagai masalah, antara lain: permasalahan dalam fokus manajemen sumber daya manusia mulai dari perekrutan, pemeliharaan, pengelolaan hingga penggunaan karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Permasalahan sebuah organisasi sebagai langkah adopsi perkembangan zaman dan akomodasi terhadap karakteristik karyawan di era revolusi industri 4.0. Karakteristik generasi Z yang berpotensi untuk melakukan perilaku penyimpangan di tempat kerja. Beberapa hal memungkinkan bisa menjadi antiseden terhadap beberapa perilaku penyimpangan pada karyawan, ketegangan pada karyawan yang menyebabkan perilaku penyimpangan (stres - perilaku *cyberloafing*), kepuasan kerja mendorong dan bisa juga menghilangkan perilaku penyimpangan pada karyawan serta relevansi dari eksistensi teori ketegangan umum (*GST*) yang menjelaskan atribusi terhadap perilaku penyimpangan karyawan. Pandangan etika bisnis berbasis agama terhadap perilaku penyimpangan pada karyawan.

Maka pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian ini dapat tercapai. Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*
2. Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*
3. Perilaku *cyberloafing* dalam perspektif etika bisnis islam

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka timbul beberapa pertanyaan (eksplisit) yang ingin dicari jawabannya dengan dilakukannya penelitian ini. Antara lain:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*?
5. Bagaimana perilaku *cyberloafing* dalam pandangan etika bisnis islam?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berangkat dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung.
2. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung.
4. Menguji efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung.
5. Mengkaji bagaimana perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z dalam perspektif etika bisnis islam.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia dalam fokus perilaku organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat berupa kontribusi terhadap *general strain theory*/teori ketegangan umum. Secara empiris, penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan wawasan informasi/referensi bagi peneliti selanjutnya.



## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan fase penemuan fakta melalui pengumpulan dan penganalisan data yang relevan untuk sebuah organisasi sebagai referensi melakukan prediksi, eksplanasi atau penyelarasan pada pengendalian karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan pertimbangan bagi siapapun yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi sebagai suatu informasi untuk pengambilan keputusan dalam bertindak. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa dijadikan rujukan ataupun tambahan informasi/referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) khususnya mahasiswa prodi Manajemen Bisnis Syariah untuk bahan bacaan atau referensi serta dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru bagi semua pihak.

### G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan (Studi Pustaka)

Ulasan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh orang lain dan relevan dalam tema dan topik penelitian ini digunakan untuk mengetahui batas akhir penelitian beserta hasilnya untuk mengetahui adanya kebaruan dalam penelitian ini dan juga digunakan untuk mendukung permasalahan pada tema.

#### 1. A. A. N. Oka Suryadinatha Gorda, Desak Putu Sulastri dan I Made Mai Noval (2022)

Penelitian dengan judul “Mengulik Eksistensi Perilaku *Cyberloafing* di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Karyawan Universitas Pendidikan Nasional)”. Perilaku *cyberloafing* di undiknas telah terjadi dalam beberapa kegiatan karyawan seperti mengakses platform media sosial, platform video sharing, private messaging, situs berita online, dan game online. Tindakan tersebut berdampak pada peningkatan kreatifitas karyawan, khususnya karyawan di bidang information technology serta penurunan tingkat stres kerja.

**a. Persamaan**

Persamaanya terletak pada fokus *cyberloafing* dan juga dalam penelitian tersebut berkaitan dengan eksistensi stres kerja pada perilaku *cyberloafing*.

**b. Perbedaan**

Dalam penelitian tersebut digunakan metode deskriptif kualitatif, berarti penelitian tersebut bertujuan untuk memahami fenomena perilaku *cyberloafing* dengan gambaran yang holistik dan juga menggali secara mendalam, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk dapat menjelaskan/mengontrol fenomena *cyberloafing* dengan pengujian hipotesis korelasional dari beberapa variabel melalui pengumpulan data yang terfokus berbentuk angka. Lalu jumlah informan dalam penelitian tersebut hanya 6 orang, berbeda dengan penelitian ini yang membutuhkan sekurang-kurangnya 96 responden. Pada penelitian ini juga membahas perilaku *cyberloafing* dalam perspektif etika bisnis islam.

**2. Sunaryati Hardiani, Guanting, Chodidjah dan Abdul Malik Kumar (2022)**

Penelitian berjudul “Perilaku *Cyberloafing*: Perspektif Faktor Individual dan Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang”. Analisis linier berganda yang dilakukan pada penelitian ini membuktikan bahwa faktor individual stres kerja dan faktor organisasi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap perilaku *cyberloafing*.

**a. Persamaan**

Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian tersebut pada penggunaan metode kuantitatif. Variabel stres kerja menjadi variabel independen (X) dan variabel perilaku *cyberloafing* menjadi variabel dependen (Y).

**b. Perbedaan**

Pada penggunaan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Pada penelitian tersebut hanya memeriksa pengaruh langsung dari variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan pada penelitian ini menggunakan model *intervening* (penyela) sebagai mediasi dimana kepuasan kerja (M) menjadi variabel mediasi tersebut.

**3. Ni Putu Harleni Primayanti, Gde Bayu Surya Parwita dan Putu Agus Eka Rismawan (2022)**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yayasan pendidikan Kertha Wisata Denpasar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. Kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.

**a. Persamaan**

Selain persamaan dalam menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel prediktor (X) lalu persamaan yang lain juga sama-sama menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

**b. Perbedaan**

Pada penelitian tersebut variabel kepuasan kerja diletakkan sebagai variabel dependen (Y), sedangkan dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja menjadi mediasi (M), lalu pada penelitian ini juga variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah perilaku *cyberloafing*.

4. **A.A.M.A. Putra, N. Landra dan N. M. D. Puspitawati (2022)**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar”. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar.

**a. Persamaan**

Penggunaan metode kuantitatif dan menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel prediktor (X) lalu persamaan yang lain juga sama-sama menguji pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.

**b. Perbedaan**

Pada penelitian tersebut variabel kepuasan kerja diletakkan sebagai variabel dependen (Y), sedangkan dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel mediasi (M), lalu pada penelitian ini juga variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah perilaku *cyberloafing*.

5. **Devy Sofyanty dan Tugimin Supriyadi (2021)**

Penelitian dengan judul “*Cyberloafing* Ditinjau dari Kontrol Diri dan Kepuasan Kerja”. Secara bersama-sama kontrol diri dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, secara parsial kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing*.

**a. Persamaan**

Penggunaan metode kuantitatif dan *cyberloafing* menjadi variabel dependen (Y) sebagai variabel yang

dipengaruhi, lalu persamaan yang lain juga sama-sama menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

**b. Perbedaan**

Pada penelitian tersebut variabel kepuasan kerja diletakkan sebagai variabel independen (X2), sedangkan dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel mediasi (M). Sedangkan, yang menjadi prediktor (X) pada penelitian ini adalah stres kerja.

**6. Riza Bahtiar Sulistyan dan Emmy Ermawati (2020)**

Dalam bukunya yang berjudul Perilaku “*Cyberloafing* di Kalangan Pegawai”. Hasil ini mengembangkan *General Strain Theory* dari adanya perilaku *cyberloafing* dikalangan pegawai. Dukungan organisasi yang dirasakan mampu meningkatkan perilaku *cyberloafing* dikalangan pegawai. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan juga mampu menurunkan stres kerja pegawai. Stres kerja pegawai yang rendah berperan penting dalam peningkatan perilaku *cyberloafing*. Temuan yang unik dari penelitian ini adalah semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah stres kerjanya dan akan berdampak pada meningkatnya perilaku *cyberloafing*.

**a. Persamaan**

*General Strain Theory* (Teori Ketegangan Umum) sama digunakan sebagai landasan pada penelitian ini, artinya sama menguji pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Penggunaan metode kuantitatif dengan pola *intervening*/mediasi. *Cyberloafing* menjadi variabel dependen (Y) sebagai fokus utama.

**b. Perbedaan**

Pada penelitian tersebut, variabel stres kerja berperan sebagai variabel *intervening*/mediasi (M), sedangkan pada penelitian ini, kepuasan kerja menjadi variabel *intervening*/mediasi (M). Pada penelitian tersebut, dukungan organisasi berperan menjadi variabel

independent (X). Sedangkan pada penelitian ini, stres kerja memiliki peran sebagai variabel indenpenden (X).

**7. Mazzanov Dhira Brata Moffan dan Seger Handoyo (2020)**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap *cyberloafing*. Sedangkan kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*.

**a. Persamaan**

Persamaannya dalam menggunakan variabel stres kerja, kepuasan kerja dan perilaku *cyberloafing*.

**b. Perbedaan**

Perbedaannya terletak pada peran variabel kepuasan kerja. Pada penelitian tersebut, kepuasan kerja diduga menjadi variabel moderasi, sedangkan pada penelitian ini, kepuasan kerja secara teoritis diduga menjadi variabel mediasi.

**8. Manda Bhastary Dwipayani (2020)**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

**a. Persamaan**

Penggunaan metode kuantitatif dan stress kerja menjadi variabel independen (X) sebagai prediktor, lalu persamaan yang lain juga sama-sama menguji pengaruh stres terhadap kepuasan kerja.

### b. Perbedaan

Pada penelitian tersebut variabel kepuasan kerja diletakkan sebagai variabel independen (X), sedangkan dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel mediasi (M). Lalu, perilaku cyberlofing yang berperan menjadi variabel dependen (Y) pada penelitian ini.

Berdasarkan batas akhir (*state of art*) dari penelitian-penelitian yang sudah ditulis diatas maka secara keseluruhan pembaruan (*novelty*) pada penelitian ini terdapat pola *intervening* (penyela) variabel kepuasan kerja yang mejadi variabel mediasi (M) pada pengaruh variabel independen stres kerja (X) terhadap variabel dependen perilaku *cyberloafing* (Y) dan subjek yang menjadi penelitian ini adalah generasi Z serta pada penelitian ini akan membahas perilaku *cyberloafing* dalam perspektif etika bisnis islam.

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan kerangka dari penelitian yang memberikan petunjuk mengenai pokok-pokok yang akan dibahas dalam penelitian. Sistematika dalam penulisan ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian isi dan bagian akhir, sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Bagian awal skripsi ini terdiri dari sampul/*cover* skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orisinalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

### 2. Bagian isi

Bagian inti pada skripsi terdiri dari beberapa sub bab yaitu:

#### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab pertama ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitin terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

#### **BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis**



Pada bab kedua membahas landasan teori, kerangka berfikir dan hipotesis. Bab ini akan menyajikan teori-teori yang akan digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis permasalahan yang dihadapi.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ketiga membahas mengenai metode penelitian, meliputi pendekatan dan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Bab keempat berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, seperti deskripsi objek penelitian, hasil olah data dan pembahasan.

### **BAB V Penutup**

Bab kelima berisi tentang penutup yaitu mengenai kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang akan disampaikan.

### **3. Bagian Akhir**

Bagian akhir dari skripsi memuat pertanggungjawaban atas bukti-bukti teoritis atau konsep-konsep serta bukti-bukti proses penelitian yang telah dilakukan peneliti. Bagian ini meliputi daftar rujukan dan lampiran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Teori yang Digunakan

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian MSDM

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.<sup>65</sup> Ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi.<sup>66</sup>

###### b. Tujuan MSDM

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia mengutip pernyataan Cushway mengenai tujuan Manajemen SDM mencakup:

- 1) Memberikan pertimbangan manajemen atas penyusunan kebijakan SDM yang dimaksudkan secara pasti suatu organisasi mempunyai pekerja yang memiliki motivasi serta kinerja tinggi, karyawan yang siap sedia mengatasi setiap ada perubahan yang terjadi serta dapat melaksanakan

---

<sup>65</sup> H. Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Al-Masharif* 3, no. 1 (2015): 115–26., 115.

<sup>66</sup> Priyono, *Pengantar Manajemen*, ed. oleh Teddy Chandra, 1 ed. (Surabaya: Zifatama Publisher, 2007)., 27.

kewajiban pekerjaan yang sesuai ketentuan (legal).

- 2) Mengimplementasikan serta mematuhi segala prosedur SDM dan kebijakan dalam upaya meraih tujuan organisasi.
- 3) Membantu dalam pengembangan, arah serta strategi organisasi, terutama berhubungan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberikan dorongan serta bantuan kepada manajer lini untuk dapat meraih apa yang menjadi tujuannya.
- 5) Mengatasi permasalahan krisis dan kondisi sulit yang dialami para karyawan, sehingga dapat diyakinkan bahwa pekerja tidak sebagai penghambat organisasi pada saat meraih tujuan organisasi.
- 6) Menyediakan fasilitas komunikasi di antara karyawan dengan pengelola organisasi.
- 7) Bertindak selaku pemeliharaan standar organisasional serta nilai di lingkungan manajemen SDM.<sup>67</sup>

### c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam Zahari (2022) menjelaskan, fungsi manajemen SDM, sebagai berikut: Perencanaan (*Planning*), bertujuan untuk menyusun suatu rencana/program penyediaan dan kebutuhan karyawan yang efektif serta efisien.

- 1) Pengorganisasian (*Organizing*), aktivitas yang mengorganisasikan para karyawan.
- 2) Pengarahan (*Directing*) ialah suatu aktivitas untuk mengarahkan para karyawan, supaya dapat bekerja sama serta melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
- 3) Pengendalian (*Controlling*) ialah suatu aktivitas untuk melakukan pengendalian para karyawan,

---

<sup>67</sup> MS et al., *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*, 9.

supaya mematuhi peraturan-peraturan organisasi/perusahaan.

- 4) Pengadaan (*Procurement*), proses menarik, menyeleksi, menempatkan, orientasi, serta induksi guna memperoleh karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi/perusahaan.
- 5) Pengembangan (*Development*) adalah upaya meningkatkan keterampilan (kemampuan) secara teknis, dan teoritis atau konseptual, serta etika (moral) karyawan yang diperoleh dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan.
- 6) Kompensasi (*Compensation*), pemberian kompensasi harus ada unsur keadilan serta layak. Suatu yang adil didasari atas prestasi kerja yang dilakukannya, dan layak dimaksudkan bisa memenuhi kebutuhan primer serta berlandaskan kepada batas kewajaran upah minimum atas dasar ketentuan pemerintah.
- 7) Pengintegrasian (*Integration*) ialah suatu aktivitas yang dilakukan sebagai pemersatu kepentingan organisasi/perusahaan serta pemenuhan akan kebutuhan karyawan.
- 8) Pemeliharaan (*Maintenance*), aktivitas yang dilakukan untuk selalu menjaga ataupun peningkatan kondisi fisik, dan mentalitas, serta loyalitas karyawan.
- 9) Kedisiplinan (*Discipline*), kemauan dan kesadaran untuk mematuhi norma-norma sosial ataupun peraturan-peraturan yang dibuat suatu organisasi/perusahaan.
- 10) Pemberhentian (*Separation*), baik kemauan sendiri (mengundurkan diri), berakhirnya kontrak kerja, pensiun, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau berbagai sebab lainnya.”<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Ibid., 13.

#### d. Indikator Manajemen Sumber Daya Insani

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi dalam Kesumawati, dkk (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
- 2) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- 3) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
- 4) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
- 5) Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.<sup>69</sup>

#### e. Manajemen Sumber Daya Insani

Penggunaan kata insan dalam manajemen sumber daya insani didasarkan pada konsep Islam tentang *al-insân al-kâmil (a whole man concept)* atau manusia seutuhnya. Maka manajemen sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai manajemen sumber daya manusia dengan menjadikan apa yang telah dipraktikkan oleh Nabi Muhammad SAW sebagai model-model yang memiliki karakteristik *nubuwwat (prophetic)* dan telah diimplementasikan lebih dari empat belas abad yang lalu melalui bimbingan wahyu dari Allah SWT.<sup>70</sup> Firman-Nya:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ  
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا (الاحزاب: ٢١)

“*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu)*

<sup>69</sup> Sadikun Citra Kesumawati, Sri Indah & Rusmana, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fabu Hotel Bandung,” 2016, 16–66.

<sup>70</sup> Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, *Manajemen Sumberdaya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2020), 22.

*bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” (Q.S. Al-Ahzâb [33]:21).*

Karena itu, kita harus ikut berjalan diatas jalan yang telah ditempuh Nabi, berperilaku selaras dengan apa yang telah diimplementasikan lebih dari empat belas abad yang lalu. *Al-insân al-kâmil* tak lain adalah seorang mu'min yang didalam dirinya terdapat kekuatan, wawasan, perbuatan, dan kebijaksanaan yang tergambar dalam *al-akhlâq al-nabawiy* karena akhlak Nabi Muhammad SAW itu diakui unggul oleh Allah SWT dan menjadi teladan.<sup>71</sup>

Sifat atau karakter Nabi Muhammad SAW itu telah dikenal luas namun relatif jarang diimplementasikan menjadi *key success factors* dalam dunia manajemen. Sifat atau karakter *nabawiyat* itu adalah *shiddîq* (benar dan jujur), *amânat* (terpercaya atau *credible*), *tabligh* (mampu menyampaikan atau komunikatif), dan *fathânat* (bijaksana atau cerdas).<sup>72</sup>

## 2. Teori Organisasi

Organisasi adalah institusi atau wadah tempat orang berinteraksi dan bekerjasama sebagai suatu unit terkoordinasi terdiri setidaknya dua orang atau lebih yang berfungsi mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran. Organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian kerja yang akan dilakukan, pembatasan dan tugas dan kewajiban, otoritas dan tanggung jawab, dan penetapan hubungan diantara elemen organisasi.<sup>73</sup>

<sup>71</sup> Ibid., 68.

<sup>72</sup> Ibid., 70.

<sup>73</sup> Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efesien*, ed. oleh Syarbaini Saleh, Pertama (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2016), 48.

**a. Unsur Pembentuk Organisasi**

- 1) Terdiri dari sekelompok orang.
- 2) Memiliki tujuan yang jelas.
- 3) Adanya kerjasama
- 4) Punya peraturan
- 5) Punya tempat/sekretariat
- 6) Punya modal (SDM/SDA atau uang).<sup>74</sup>

**b. Asas Organisasi**

- 1) Harus memiliki tujuan yang jelas
- 2) Skala hirarki sebagai perbandingan kekuasaan di setiap bagian yang ada.
- 3) Kesatuan perintah/komando, jika sentralisasi organisasi, maka manajerlah yang bisa memerintah seluruh komponen organisasi, tetapi untuk desentralisasi, wakil manajer yang punya peran mengkomandokan bagian kekuasaannya.
- 4) Pelimpahan wewenang, baik secara permanen melalui Surat Keputusan Tetap (SK) maupun secara sementara yang sifatnya dadakan.
- 5) Pertanggungjawaban, artinya semua pihak bertanggung jawab pada setiap apa yang dia kerjakan.
- 6) Pembagian pekerjaan, sangat diperlukan untuk menutupi ketidakmampuan setiap orang untuk mengerjakan semua pekerjaan yang ada dalam organisasi agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
- 7) Jenjang/rentang kendali, perlu jumlah bawahan dikendalikan oleh seorang atasan secara rasional baik rentang pengendalian sempit (4-8 orang) maupun rentang pengendalian luas (8-15 orang) bahkan lebih banyak lagi dari itu.
- 8) Fungsional, seorang dalam organisasi secara fungsional harus jelas tugas dan wewenangnya,

---

<sup>74</sup> Ibid., 51-52.



kegiatannya, hubungan kerjanya serta tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan organisasi.

- 9) Pemisahan artinya beban tugas dari setiap orang tidak dapat dilimpahkan kepada orang lain.
- 10) Keseimbangan, antara struktur organisasi yang efektif dengan tujuan organisasi, antara beban tugas, imbalan, waktu bekerja dan hasil pekerjaan.
- 11) Flexibilitas, suatu pertumbuhan dan perkembangan organisasi tergantung pada dinamika kelompok.
- 12) Kepemimpinan, pemimpin bertanggung jawab atas kemajuan dan kemunduran organisasi.<sup>75</sup>

### c. Organisasi dalam Islam

Pada dasarnya rumusan atau definisi suatu organisasi sama saja satu dengan lainnya, tetapi perbedaannya terletak pada visi, misi, strategi dan programnya.



*“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (Q.S. Al-Shoff [61]: 4)*

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah ‘Azza wa Jalla menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan. Dapat dirinci, bahwa soliditas organisasi memiliki tiga ciri, yaitu: masing-masing komponen di dalamnya bisa menguatkan satu dengan yang lain, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas, termasuk pembagian

<sup>75</sup> Ibid., 53-56.

pelaksanaan program (pembagian potensi dan pemanfaatan kemampuan).<sup>76</sup> Menurut Ritonga (2015) dalam perspektif Islam dapat dikemukakan beberapa prinsip organisasi:

- 1) Tidak boros atau efisiensi.
- 2) Penggunaan waktu sebaik-baiknya.
- 3) Disiplin (tepat waktu).
- 4) Loyalitas-taat kepada pemimpin selama ia berjalan pada jalur yang benar.
- 5) Orientasi ke depan.
- 6) Etos kerja yang kuat.
- 7) Kebersamaan dalam hal-hal yang konstruktif.
- 8) Musyawarah.
- 9) Istiqamah.
- 10) Berpikir positif (*husn adz-dzan*).<sup>77</sup>

### 3. Teori Ketegangan Umum

Teori Ketegangan Umum (*General Strain Theory*) menyatakan penyimpangan maupun kriminal timbul dikarenakan adanya tuntutan/gangguan dari luar diri seseorang. Menurut Robert Agnew (1992), "*The general strain theory more precisely specifies the relationship between strain and delinquency, pointing out that strain is likely to have acumulative effect on delinquency after a certain threshold level is reached.*"<sup>78</sup> Teori tersebut menerangkan bahwa emosi negatif memicu adanya perilaku penyimpangan maupun kejahatan, Agnew (2001) juga menguraikan empat karakteristik regangan yang cenderung mengarah pada penyimpangan maupun kejahatan:<sup>79</sup>

- a. Bila merasa tidak mendapat keadilan.

---

<sup>76</sup> Hasnun Jauhari Ritonga, *Manajemen Organisasi (Pengantar Teori dan Praktek)*, ed. oleh Muhammad Yunus Nasution, 1 ed. (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2015)., 9.

<sup>77</sup> *Ibid.*, 36-37.

<sup>78</sup> Agnew, "Foundation For A General Strain Theory of Crime and Delinquency.",74.

<sup>79</sup> Robert Agnew, "Building On The Foundation Of General Strain Theory: Specifying The Types Of Strain Most Likely To Lead To Crime And Delinquency," *SAGE Journals* 38, no. 4 (2001): 319–61, <https://doi.org/doi.org/10.1177/0022427801038004001>, 319.

- b. Bila merasakan ketegangan yang tinggi.
- c. Ketika rendahnya kontrol sosial.
- d. Ketika mengalami stres dan berpeluang menjadi alternatif *coping* (menanggulangi stres).

*General strain theory* dalam pendekatan terbaru digunakan dalam bidang manajemen, bertujuan untuk mendeteksi hubungan stres kerja dan perilaku penyimpangan di tempat kerja (*deviant workplace behavior*).<sup>80</sup>

#### 4. Stres Kerja

Menurut Perdhana & Sawitri (2019) stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting.<sup>81</sup> Menurut Griffin & Moorhead (2014) individu tersebut akan mengalami stres apabila rangsangan tersebut melebihi dari kapasitas yang dimilikinya yang menyebabkan individu tersebut stres (dalam Supartha & Sintaasih, 2017).<sup>82</sup> Menurut Candra Wijaya (2017) stres merupakan interaksi unik antara kondisi stimulus dalam lingkungan dan cara individu untuk merespons dengan cara tertentu.<sup>83</sup> Sedangkan peristiwa, situasi maupun sejumlah stimulus eksternal yang secara potensial mengancam atau berbahaya disebut dengan *stressor*.<sup>84</sup> Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi,

---

<sup>80</sup> Sulistyany dan Ermawati, *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai*., 53.

<sup>81</sup> Perdhana dan Sawitri, *Buku Ajar Analisis Perilaku Keorganisasian*., 80.

<sup>82</sup> Wayan gede Supartha dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian*, Universitas Udayana, 2017, [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_pendidikan\\_1\\_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51e44d7577b.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51e44d7577b.pdf)., 62.

<sup>83</sup> Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, ed. oleh Nasrul Syakur Chaniago, 1 ed. (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017)., 276.

<sup>84</sup> *Ibid.*, 276.

permusuhan, dan kejengkelan.<sup>85</sup> Menurut Asih, dkk. (2018) stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.<sup>86</sup>

Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.<sup>87</sup>

#### a. Jenis-Jenis Stres

Quick dan Quick dalam Chandra Wijaya (2017) mengategorikan jenis stress menjadi dua:

- 1) *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Asih, Widhiastuti, dan Dewi, *Stres Kerja.*, 3.

<sup>86</sup> *Ibid.*, 2.

<sup>87</sup> *Ibid.*, 4.

<sup>88</sup> Wijaya, *Perilaku Organisasi.*, 277

## b. Gejala – gejala stres kerja

Robbins & Coulter dalam Asih dkk. (2018) mengungkapkan tentang gejala-gejala stres sebagai berikut:

- 1) **Fisik:** Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.
- 2) **Perilaku:** Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.
- 3) **Psikologis:** Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.<sup>89</sup>

## c. Stressor kerja

Patricia Buhler dalam Chandra Wijaya (2017), stressor kerja meliputi kategori sebagai berikut.<sup>90</sup>

### 1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas berkisar pada pekerjaan itu sendiri yang meliputi perubahan dan ketidakpastian bagi para pekerja. Kalau orang tidak punya kendali atas apa yang dikerjakannya, mereka mengalami stres. Terlalu lalu banyak tuntutan, kesempatan kerja yang semakin sempit dimasa depan, dan diperkenalkannyateknologi baru bisa menimbulkan stres. Contoh-contoh tuntutan tugas bisa berupa keharusan akan pengambilan keputusan yang cepat dengan konsekuensi besar.

<sup>89</sup> Asih, Widhiastuti, dan Dewi, *Stres Kerja*. 8.

<sup>90</sup> Wijaya, *Perilaku Organisasi*., 278.

## 2) Tuntutan peran

Tuntutan peran meliputi konflik peran dan ketidakjelasan peran. Peran melibatkan pengharapan orang-orang terhadap orang yang bersangkutan. Para pekerja bisa mengalami peran yang saling berlawanan, yaitu: pengharapan-pengharapan yang saling bertentangan yang keduanya tidak bisa terpenuhi. Organisasi mungkin mengharapkan dari pekerja sesuatu yang tidak konsisten dengan nilai-nilai pekerja itu sendiri. Dilema etika seperti ini bisa menimbulkan stres. Suatu stressor dialami apabila orang tidak yakin dengan apa yang diharapkan (yang dikenal sebagai ketidakjelasan peran).

## 3) Tuntutan hubungan antarpribadi

Tuntutan hubungan antarpribadi mencerminkan *stressor* yang terkait dengan hubungan dalam organisasi. Tuntutan seperti ini mencakup cara berhubungan dengan orang yang kasar, dan gaya kepemimpinan yang bertentangan dan sulit. Tekanan untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok juga bisa menyebabkan stres.

## 4) Tuntutan fisik

Tuntutan fisik menimbulkan stres dan apabila ada kondisi yang tidak menyenangkan pada pekerjaan, misalnya kondisi yang tidak aman, atau suhu udara yang terlalu panas atau dingin, stres bisa timbul. Stressor fisik meliputi aktivitas yang melelahkan, misalnya kerja yang menuntut ketahanan fisik maupun kondisi kantor yang tidak memuaskan, diantaranya: desain yang buruk, pencahayaan yang buruk, suara bising.

**d. Konsekuensi dari stres pada organisasi**

Stres akan membawa konsekuensi terhadap organisasi, meliputi penurunan dalam kinerja, penarikan diri, dan perubahan sikap yang negatif.

**1) Kinerja**

Adanya penurunan kinerja pada karyawan, dimana kualitas kerja yang buruk dan penurunan produktivitas. Bagi manajer, hal ini dapat berarti pengambilan keputusan yang salah atau gangguan dalam hubungan kerja karena orang-orang menjadi mudah marah dan sulit untuk diajak bergaul.

**2) Penarikan diri**

Perilaku menarik diri dapat terjadi karena stres. Bagi organisasi, dua bentuk perilaku penarikan diri yang paling signifikan adalah absensi dan berhenti. Orang-orang yang kesulitan mengatasi stress dalam pekerjaan mereka lebih berkemungkinan untuk menelepon dengan alasan sakit atau mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi selamanya. Manajer mungkin mulai melanggar tengat waktu atau beristirahat makan siang lebih lama. Karyawan mungkin menarik diri secara psikologis dengan berhenti memedulikan oraganisasi dan pekerjaannya.

**3) Sikap**

Konsekuensi organisasi langsung lainnya dari stress karyawan berhubungan dengan sikap. Kepuasan kerja, moral, komitmen organisasi semuanya dapat dirugikan, bersama dengan motivasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi. Akibatnya, orang-orang mngkin lebih mudah mengeluh mengenai hal-hal yang tidak penting,



hanya melakukan cukup pekerjaan untuk memenuhi syarat, dan sebagainya.<sup>91</sup>

**e. Indikator Stres kerja**

Taylor dalam Wijaya (2017) menyatakan stres dapat menghasilkan berbagai repons. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa respons-respons tersebut dapat berguna sebagai indikator terjadinya stres pada individu, dan mengukur tingkat stress yang dialami individu. Respons stres dapat terlihat dalam berbagai aspek, yaitu:<sup>92</sup>

**1) Respons Fisiologi**

Secara fisiologi, respons stres adalah pola reaksi saraf dan hormon yang bersifat menyeluruh dan tidak spesifik terhadap setiap situasi apapun yang mengancam kestabilan tubuh karyawan. Ketika individu berkonfrontasi (berhadapan langsung) dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya. Artinya, ketika individu mengalami stres maka dapat mengganggu kesehatan karyawan. Hal tersebut menciptakan respon fisiologis tertentu, respon tersebut dapat ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan sistem pernapasan.

**2) Respons Kognitif;**

Kondisi stres dapat mengganggu proses pikir individu, ini berarti stress juga berdampak terhadap fungsi kerja otak dan pikiran. Individu yang mengalami stres cenderung mengalami gangguan daya ingat, perhatian, dan konsentrasi. Disamping itu gejala kognisi ditandai juga dengan adanya harga diri yang rendah, takut gagal, mudah bertindak memalukan, cemas akan masa depan dan emosi labil. dapat terlihat lewat terganggunya proses kognitif individu, seperti

---

<sup>91</sup> Asih, Widhiastuti, dan Dewi, *Stres Kerja.*, 45.

<sup>92</sup> Wijaya, *Perilaku Organisasi.*,277

pikiran menjadi kacau, menurunnya daya konsentrasi, pikiran berulang, dan pikiran tidak wajar.

### 3) Respons Emosional

Kondisi stres dapat mengganggu kestabilan emosi individu. Individu yang memiliki lebih sedikit emosionalitas negatif secara relatif seimbang, tenang, tabah dan merasa aman. Sementara, orang yang memiliki banyak emosionalitas negatif bersifat lebih mudah tergugah, merasa tidak aman, reaktif, dan merupakan subjek suasana hati yang ekstrem. Orang-orang dengan lebih sedikit emosionalitas negatif dapat diharapkan untuk lebih menangani stres pekerjaan, tekanan, dan ketegangan. Stabilitas mereka juga dapat membuat mereka dipandang andal dibandingkan dengan rekan kerja mereka yang kurang stabil.<sup>93</sup> Hal tersebut dapat muncul sangat luas menyangkut emosi yang mungkin dialami individu, seperti takut, cemas, malu, marah, dan sebagainya.

### 4) Respons Tingkah Laku

Gangguan perilaku yang mungkin timbul akibat stres misalnya ketidakmampuan untuk bersosialisasi, gangguan dalam hubungan interpersonal dan peran sosial. Stres yang ditampakkan melalui perilaku atau kegiatan-kegiatan fisik yang dapat diamati atau terlihat. Fenomena tersebut dapat dilihat pada karyawan dalam:

- a) *fight*, yaitu melawan situasi yang menekan.
- b) *flight*, yaitu menghindari situasi yang menekan.

---

<sup>93</sup> Perdana dan Sawitri, *Buku Ajar Analisis Perilaku Keorganisasian.*, 14

## 5. *Cyberloafing*

Lim, Teo & Loo (2002) mengartikan *cyberloafing* sebagai suatu perilaku atau tindakan yang menyimpang yang dilakukan di tempat kerja dengan menggunakan status karyawannya untuk membuka internet serta mengecek email di waktu kerja yang tidak ada kaitannya terhadap pekerjaan mereka.<sup>94</sup> Anandarajan & Simmers (2005) menyebut *cyberloafing* sebagai *personal web usage* yaitu tindakan sukarela selama waktu kerja menggunakan salah satu dari sumber daya organisasi untuk aktivitas di luar pekerjaan/pekerjaan.<sup>95</sup> Blanchard & Henle (2008) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai perilaku karyawan dalam menggunakan email dan internet dengan sengaja saat bekerja tanpa ada kaitannya dengan pekerjaan. Kegiatan tersebut dapat berupa email yang berisi hiburan, belanja online, instant messaging, memposting di newsgroups dan mendownload lagu.<sup>96</sup> Jadi, perilaku *cyberloafing* merupakan penggunaan fasilitas internet perusahaan/organisasi pada jam kerja untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

### a. Dimensi Perilaku *Cyberloafing*

Lim, Teo & Loo (2002) membagi perilaku *cyberloafing* menjadi 2 dimensi *Browsing* dan *Emailing* yaitu:<sup>97</sup>

#### 1) *Browsing Activity*

Aktivitas *cyberloafing* ini merupakan aktivitas dalam menggunakan internet untuk browsing dan juga membuka situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya seperti

---

<sup>94</sup> Lim, Teo, dan Loo, "How Do I Loaf Here? Let Me Count The Ways.", 69.

<sup>95</sup> Anandarajan dan Simmers, "Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions.", 786.

<sup>96</sup> Blanchard dan Henle, "Correlates of different forms of *cyberloafing* : The role of norms and external locus of control.", 1078.

<sup>97</sup> Lim, Teo, dan Loo, "How Do I Loaf Here? Let Me Count The Ways.", 68.

membuka situs *game online*, situs belanja *online*, dan *social media*, dll.

2) *Emailing Activity*

Aktivitas *Cyberloafing* ini merupakan aktivitas dalam menggunakan internet untuk mengirim, menerima maupun memeriksa email yang tidak.

**b. Jenis-Jenis Perilaku *Cyberloafing***

Blanchard & Henle (2008) membagi *cyberloafing* ini secara berjenjang dilihat dari dampak dan intensitas, dikategorikan menjadi dua yaitu :

1) *Minor Cyberloafing*

Perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial (seperti *Whatsapp*, *Instagram*, *Facebook*, *Twitter*, dll), serta berbelanja online. Karyawan yang melakukan jenis *minor cyberloafing* ini tidak percaya bahwa mereka sedang melakukan perilaku yang tidak pantas/menyimpang.

2) *Serious Cyberloafing*

Perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena berpotensi melanggar norma instansi bahkan melakukan tindak ilegal. Contohnya adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.<sup>98</sup>

**c. Faktor *Cyberloafing***

Menurut Ozler & Polat (2012) ada 3 faktor individu melakukan *cyberloafing*, yaitu faktor individual, faktor organisasional dan faktor situasional.

---

<sup>98</sup> Blanchard dan Henle, "Correlates of different forms of *cyberloafing* : The role of norms and external locus of control.", 1070.

- 1) Faktor individual, dari dalam diri individu yang dapat menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*, terdiri dari persepsi dan sikap, Intensi, norma sosial dan etika pribadi, personal trait (pemalu, penyendiri, terisolasi, *self-control*, *self-esteem*, dan *locus of control*), kebiasaan dan kecanduan internet, serta demografi (tingkat pendapatan, pendidikan, dan gender merupakan prediktor perilaku *cyberloafing*).
- 2) Faktor organisasional, artinya ada beberapa faktor dari organisasi yang dapat mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Faktor organisasi terdiri dari pembatasan penggunaan internet (dapat mengurangi), merasakan konsekuensi, kepuasan kerja, norma perilaku *cyberloafing* rekan kerja (meniru), sikap kerja karyawan, ketidakadilan, komitmen pekerjaan, dan karakteristik pekerjaan.
- 3) Faktor situasional, perilaku *cyberloafing* berkaitan dengan situasi, ketika adanya akses internet saat bekerja dan hal tersebut menjadi situasi yang men-stimulus atau efek konteks yang memediasi perilaku dan akibat. Situasi yang dimaksud adalah adanya akses internet, kehadiran atasan secara fisik, serta kebijakan formal dan sanksi organisasi bagi siapa saja yang terlibat perilaku *cyberloafing*.<sup>99</sup>

**d. Indikator Cyberloafing**

Menurut Blanchard dan Henle (2008) perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

- 1) Mengirim email
- 2) Menerima email

---

<sup>99</sup> Derya Ergun Ozler dan Gulcin Polat, “*Cyberloafing Phenomenon in Organizations : Determinants and Impacts,*” *International Journal Of eBusiness And eGovernment Studies* 4, no. 2 (2012): 1–15, <https://doi.org/ISSN: 2145-0744.>, 5.

- 3) Mengunduh musik
- 4) Mengunjungi web berita
- 5) Mengunjungi web olahraga
- 6) Mengakses sosial media
- 7) Berbelanja online shopping
- 8) Game online
- 9) Situs judi online
- 10) Konten dewasa

Akbulut (2016) juga menganalisis indikator sebagai skala pengukuran perilaku *cyberloafing* yang disebut sebagai *Five-Factor Cyberloafing Scale*.<sup>100</sup>

Antara lain:

- 1) *Sharing* (berbagi informasi)
- 2) *Shopping* (berbelanja daring)
- 3) *Real-time updating* (aktif daring/siaran langsung)
- 4) *Accessing online content* (mengakses konten daring)
- 5) *Gaming/gambling* (permainan/judi daring)

## 6. Kepuasan Kerja

Menurut Perdhana dan Sawitri (2019) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik-karakteristiknya.<sup>101</sup> Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.<sup>102</sup>

---

<sup>100</sup> Yavuz Akbulut et al., "In search of a measure to investigate *cyberloafing* in educational settings," *Computers in Human Behavior* 55 (2016): 616–25, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.002>, 621

<sup>101</sup> Perdhana dan Sawitri, *Buku Ajar Analisis Perilaku Keorganisasian*, 7.

<sup>102</sup> Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, 38.

Menurut Robbins & Judge (2013) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.<sup>103</sup> Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.<sup>104</sup>

Robbins & Judge (2013) mengilustrasikan empat respon atas tidak mendapatkan kepuasan kerja.<sup>105</sup> Sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Respon Karyawan terhadap Minimnya Kepuasan Kerja**

	<i>Constructive</i>	<i>Destructive</i>
<i>Active</i>	<i>Voice</i>	<i>Exit</i>
<i>Passive</i>	<i>Loyalty</i>	<i>Neglect</i>

Sumber data: Data sekunder Robbins & Judge 2013

- 1) *Exit*, mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri.
- 2) *Voice*, menyampaikan keluhan masuk dalam kategori aktif dan konstruktif mencoba untuk

<sup>103</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*., 75.

<sup>104</sup> Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*., 37

<sup>105</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*., 82.



memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan kebaikan.

- 3) *Loyalty*, berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi terhadap kritikan eksternal dan percaya manajemennya telah melakukan hal yang benar.
- 4) *Neglect* (pengabaian), membiarkan kondisi-kondisi yang terjadi memburuk, termasuk absen kerja atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha mengerjakan pekerjaan, dan tingkat kesalahan kerja yang bertambah.

#### a. Faktor Kepuasan Kerja

Robbins dalam Indrasari (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1) *Mentally Challenging Work*.

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

##### 2) *Equitable Rewards*

Karyawan menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan

kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

3) *Supportive Working Conditions*

Karyawan selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Karyawan tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Karyawan menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

4) *Supportive Colleagues*

Kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.<sup>106</sup>

**b. Dimensi Kepuasan Kerja**

Luthans dalam Safitri (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.<sup>107</sup> Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan harus memenuhi kebutuhan nominal,

<sup>106</sup> Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*, 44.

<sup>107</sup> Safitri, "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Lima) Kantor Pusat.", 21.

proporsional, bisa menimbulkan semangat, bersifat mengikat dan dinamis.

2) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

3) Promosi

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Hal ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

4) Rekan kerja

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya.

5) Pengawasan

Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

6) Kelompok Kerja

Organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja.

### c. Indikator dan Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Sitepu (2017) pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun oleh Levi (2002), sebagai berikut:<sup>108</sup>

---

<sup>108</sup> Sitepu, "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Minor *Cyberloafing* pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat.", 39.

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it-self*), tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
- 2) Atasan (*supervision*), pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- 3) Rekan sekerja (*co-work*), merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
- 4) Promosi (*promotion*), kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.
- 5) Gaji (*pay*), pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.

## 7. Etika Bisnis Islam

Menurut Hamzah dan Hafied (2014) etika berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti watak kesusilaan atau adat. Dalam ilmu pengetahuan, etika diartikan dengan ilmu pengetahuan tentang azas-azas akhlak (moral). Etika (moral) atau watak mengacu pada nilai-nilai atau aturan perilaku kelompok atau individu.

Dalam prakteknya, etika selalu mengacu pada nilai-nilai positif yang diakui dan berlaku secara universal tanpa tawar-menawar atau mengacu pada aturan-aturan berperilaku dalam masyarakat.<sup>109</sup> Etika merupakan cabang ilmu filsafat yang mempelajari tentang nilai dan kualitas, yang kemudian menjadi benang merah tentang bahasan standar dan penilaian moral. Standar dan penilaian moral tersebut berawal dari standar dan penilaian personal menuju kepada standar dan penilaian di masyarakat, termasuk juga

---

<sup>109</sup> Yaksan Hamzah dan Hamzah Hafied, *Etika Bisnis Islami*, KRETAKUPA Print Makassar, 1 ed. (Makassar, 2014), 11.

dalam organisasi bisnis dan juga beberapa aktivitas lainnya.<sup>110</sup> Etika memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Sesuatu yang dimaksud adalah perbuatan manusia
- b. Perbuatan itu dilakukan atas dasar kehendak atau keinginan manusia.
- c. Perbuatan itu dilakukan dengan sengaja tanpa ada unsure paksaan.
- d. Perbuatan itu diketahui waktu melakukannya, dan Menilai perbuatan tersebut dengan kategori baik buruk, benar salah, atau patut dan tidak patut.<sup>111</sup>

Etika bisnis merupakan studi yang dikhususkan mengenai moral yang benar dan salah. Studi ini berkonsentrasi pada standar moral sebagaimana diterapkan dalam kebijakan, institusi, dan perilaku bisnis.<sup>112</sup> Secara sederhana etika bisnis dapat diartikan sebagai suatu aturan main yang tidak mengikat karena bukan hukum. Tetapi harus diingat dalam praktek bisnis sehari-hari etika bisnis dapat menjadi batasan bagi aktivitas bisnis yang dijalankan.<sup>113</sup>

Etika bisnis islam merupakan studi terhadap standar moral yang mengacu pada nilai-nilai transenden, yaitu nilai-nilai yang dibangun oleh wahyu dari Allah ‘Azza wa Jalla yang mengajak manusia untuk berbuat baik dalam bisnis agar memperoleh kehidupan yang sejahtera di dunia dan akhirat.<sup>114</sup> Menurut Hasan Aedy (2011) keberhasilan suatu bisnis pasti dilandasi oleh sumber daya manusia yang memiliki perilaku mulia dan sikap positif dalam suatu organisasi, antara lain, bekerja dengan ikhlas dan mencintai pekerjaannya, berlaku jujur, pandai bersyukur. istiqomah menghindari kemungkarannya, bekerja dengan tulus, menganut

---

<sup>110</sup> Fauzia, *Etika Bisnis Islam Era 5.0.*, 22.

<sup>111</sup> Hamzah dan Hafied, *Etika Bisnis Islami.*, 21.

<sup>112</sup> Masykuroh, *Etika Bisnis Islam.*, 41.

<sup>113</sup> *Ibid.*, 57.

<sup>114</sup> Fauzia, *Etika Bisnis Islam Era 5.0.*, 33.

pola hidup hemat dan tidak boros, berlaku amanah dan lain sebagainya.<sup>115</sup> Maka, aksioma dan ruang lingkup yang merupakan inti dan nilai dasar sebagai berikut:

- a. Dasar dan landasan dalam pelaksanaan, konsep *khalifah* (manusia untuk bisa memakmurkan bumi) dan *istikhlaf* (adanya aspek ketuhanan sebagai pemilik seluruh apa dan siapa yang ada di bumi).
- b. *Mashlahah (social welfare)* merupakan satu tujuan dalam semua aktivitas.
- c. *Falah (victory)* adalah kesuksesan, kemuliaan dan kemenangan dalam hidup.
- d. *Ihsan (benevolence)* merupakan satu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan memberikan yang terbaik.<sup>116</sup>

Mengenai aksioma yang terdiri atas prinsip-prinsip dasar etika bisnis islam antara lain:

a. ***Tauhid (Unity)***

Merupakan dimensi vertikal, yaitu hubungan manusia dengan tuhan, Allah ‘Azza wa Jalla. Hal tersebut dikenal dengan *tauhid*. Komitmen tersebut memperdalam semua aktivitasnya dengan niatan untuk mengabdikan kepada Allah ‘Azza wa Jalla dan juga akan menempatkan manusia sebagai *khalifah* dan akan selalu menjunjung tinggi konsep *istikhlaf*. Artinya, akan senantiasa menjaga sistem operasionalnya dan menahan dirinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang merusak (*nafsadah*) guna laba yang diperoleh yang halal, baik, legal dan tidak merugikan pihak siapapun.

b. ***Tawazun (Equilibrium)***

Jika *tauhid* telah dijadikan pijakan, maka seharusnya akan muncul adanya keseimbangan dalam bisnis menghasilkan prinsip keadilan, kebaikan,

<sup>115</sup> Aedy, *Teori dan Aplikasi Etika Bisnis Islam.*, 46.

<sup>116</sup> Fauzia, *Etika Bisnis Islam Era 5.0.*, 56.

kemashlahatan dan lain sebagainya. Contohnya seperti tidak mengakomodasi salah satu kepentingan *stakeholder* saja, melainkan berperilaku adil kepada seluruh pihak. Seseorang dengan perilaku yang seimbang akan termotivasi untuk tidak menghambur-hamburkan sumber daya yang dimiliki, sehingga akan lebih berhati-hati.

c. ***Hurriyah al-Iradah (Free Will)***

Ketika tauhid sudah tertanam dan keseimbangan sudah mengisi kegiatan dalam organisasi, maka kehendak bebas akan muncul untuk melahirkan kreativitas dan inovasi yang baik. Kebebasan tersebut jangan sampai melanggar rambu-rambu syariah, yang kemudian bisa menyebabkan kerugian bagi pelaku bisnis, *stakeholder*, masyarakat maupun kelestarian alam.

d. ***Mas'uliyah (Responsibility)***

Tauhid berperan sebagai fondasi, keseimbangan sebagai roh dan kehendak bebas sebagai energi maka yang terakhir adalah tanggung jawab, pertanggungjawaban sebagai kontribusi moral dan sosial. Pelaku bisnis adalah manusia yang senantiasa harus mempertanggungjawabkan aktivitas bisnisnya di sisi Allah 'Azza wa Jalla dan juga pertanggungjawaban mencakup bagaimana bisnis yang dijalankan, sejauh mana aspek kemashlahatan dalam bisnis tersebut dan sejauh manakah kerusakan yang terjadi karena eksistensi bisnis tersebut.<sup>117</sup>

## B. Pengajuan Hipotesis

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing*

Teori ketegangan umum (*general strain theory*) tersebut menerangkan bahwa emosi negatif memicu adanya

---

<sup>117</sup> Ibid. 32.



perilaku penyimpangan maupun kejahatan. Menurut Robert Agnew, "*The general strain theory more precisely specifies the relationship between strain and delinquency, pointing out that strain is likely to have acumulative effect on delinquency after a certain threshold level is reached.*"<sup>118</sup>

Suatu keadaan atau kondisi tegang yang melahirkan adanya kontradiksi psikis dan fisik yang berpengaruh kepada emosi dan proses berpikir serta kondisi pegawai disebut dengan stres kerja.<sup>119</sup> Teori ini bisa digunakan untuk membantu memahami mengapa perilaku penyimpangan *cyberloafing* bisa terjadi. Ketegangan/stres tersebut membuat karyawan melakukan perilaku penyimpangan kontraproduktif, karyawan lebih mungkin untuk *cyberloafing* dalam menanggapi stres (Blanchard & Henle, 2008).<sup>120</sup>

Penelitian Heru Oktapiansyah dengan judul "Hubungan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank" menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stress kerja dan perilaku *cyberloafing*.<sup>121</sup> Penelitian Moffan & Handoyo berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya" menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh dengan arah positif secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.<sup>122</sup> Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja pada karyawan semakin tinggi juga aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan dan sebaliknya ketikan stres karyawan semakin rendah maka aktivitas *cyberloafing* pada karyawan juga

---

<sup>118</sup> Agnew, "Foundation For A General Strain Theory of Crime and Delinquency." Hlm 74

<sup>119</sup> Asih, Widhiastuti, dan Dewi, *Stres Kerja*. Hlm. 2.

<sup>120</sup> Henle dan Blanchard, "The interaction of work stressors and organizational sanctions on *cyberloafing*.", 393

<sup>121</sup> Oktapiansyah, "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Bank." Hlm. 55.

<sup>122</sup> Moffan dan Handoyo, "Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya." Hlm. 70.

akan semakin menurun. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Gorda, Sulastri dan Noval dengan judul “Mengulik Eksistensi Perilaku *Cyberloafing* di Tengah Pandemi *Covid-19* (Studi Kasus pada Karyawan Universitas Pendidikan Nasional)” juga mengungkapkan bahwa perilaku *cyberloafing* dilakukan untuk mengurangi stres pada karyawan. Karyawan melakukan aktivitas untuk me-*refresh*, me-*recharge*, meningkatkan kreatifitas, mengurangi kebosanan, mengurangi tingkat stress yang dialami karyawan.<sup>123</sup> Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Kemudian hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian terbaru Hardiani dkk dengan judul “Perilaku *Cyberloafing*: Perspektif Faktor Individual dan Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang” mengungkapkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.<sup>124</sup> Semakin tinggi stres kerja yang timbul maka akan membuat karyawan semakin tinggi intensitas untuk melakukan aktivitas *cyberloafing*. Aktivitas *cyberloafing* tersebut digunakan sebagai alternatif untuk meredakan hingga menghilangkan stres kerja. Sejalan dengan pernyataan *cyberloafing* digunakan sebagai “mainan dikantor” sebagai penghilang stres kerja dan juga bisa menginspirasi kreatifitas karyawan.<sup>125</sup>

Namun, penelitian Riza Bahtiar Sulistyan dan Emmy Ermawati dengan judul “Perilaku *Cyberloafing* di Kalangan Pegawai” mengungkapkan hasil yang bertentangan, bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin rendah stres kerja pada

---

<sup>123</sup> Gorda, Sulastri, dan Noval, “( Case Study On Employees Of Universitas Pendidikan Nasional ) Mengulik Eksistensi Perilaku *Cyberloafing* Di Tengah Pandemi Covid-19 ( Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Pendidikan Nasional ).”, 2425.

<sup>124</sup> Hardiani et al., “Perilaku *Cyberloafing*: Perspektif Faktor Individual dan Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang.”, 19.

<sup>125</sup> Anandarajan dan Simmers, “Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions.”,787.

karyawan justru membuat perilaku *cyberloafing* pada karyawan semakin meningkat, terutama pada akses media sosial, seperti semakin meningkatnya intensitas karyawan dalam bermain game online, menonton video online, melakukan pembelian via online dan mengakses situs web serta berbagi informasi menggunakan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, begitupun sebaliknya.<sup>126</sup> Berdasarkan hal diatas, maka peneliti membuat hipotesis:

**H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing***

## 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Robbins & Judge dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior*" menyatakan bahwa ketika karyawan mengalami stres kerja maka konsekuensi secara psikologis akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun.<sup>127</sup> Teori tersebut dikuatkan oleh penelitian Manda Dwipayani Bhastary berjudul "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai negatif.<sup>128</sup> Artinya, ketika karyawan mengalami stres kerja maka akan menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaannya, stres yang dialami karyawan semakin meningkat maka kepuasan kerjanya semakin menurun. Hal serupa juga diungkapkan oleh Ni Putu Harleni Primayanti, Gde Bayu Surya Parwita dan Putu Agus Eka Rismawan dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar" bahwa stres kerja juga memiliki

---

<sup>126</sup> Sulistyan dan Ermawati, *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai.*, 42.

<sup>127</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior.*, 597.

<sup>128</sup> Bhastary Dwipayani, "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." Hlm. 168

pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>129</sup> Kemudian, hasil tersebut didukung oleh Putra, Landra dan Puspitawati dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar” menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja.<sup>130</sup>

Abdul Gofur dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” mengatakan hal yang berbeda. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan tingkat hubungan yang sangat kuat, namun sifatnya positif sebesar 86,2%. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi stres yang dialami pegawai terhadap pekerjaannya maka karyawan akan semakin puas. Disisi lain, penelitian Nur Ita Ariansy dan Marlina Kurnia yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga peneliti membuat hipotesis:

**H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing***

Robbins & Judge (2013) dalam bukunya menyatakan bahwa, “*Job dissatisfaction and antagonistic relationships with co-workers predict a variety of behaviors*”

---

<sup>129</sup> Primayanti, Parwita, dan Rismawan, “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.” Hlm. 168.

<sup>130</sup> Putra, Landra, dan Puspitawati, “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar.” Hlm. 548

*organizations find undesirable, including unionization attempts, substance abuse, stealing at work, undue socializing, and tardiness.*” Ada hubungan interaktif antara kepuasan kerja dengan perilaku penyimpangan di tempat kerja.<sup>131</sup> Ketidakpuasan kerja memberikan beberapa konsekuensi berupa perilaku-perilaku penyimpangan di tempat kerja, seperti bertindak yang menurut organisasi tidak diinginkan, penyalahgunaan fasilitas, mencuri di tempat kerja, cara bersosial yang tidak wajar dan keterlambatan hingga berhenti.

Pengungkapan ketidakpuasan tersebut juga bisa diungkapkan melalui penggunaan waktu kerja untuk mengakses internet untuk kepentingan pribadi bahkan ada yang membawa pulang fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi.<sup>132</sup>

Penelitian Sitepu berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Minor *Cyberloafing* Pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat” menyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing* dengan nilai 47%.<sup>133</sup> Hal ini diperkuat oleh Safitri dalam penelitiannya “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan PT Perkebunan Nasional V (Lima) Kantor Pusat” bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing* dan hubungan tersebut bersifat positif. Artinya semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin sering karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*.<sup>134</sup> Sofyanty dan Supriyadi dalam penelitiannya yang berjudul “*Cyberloafing* Ditinjau dari

---

<sup>131</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior.*, 87.

<sup>132</sup> Carl Rosen, *Organizational Behavior* Stephen Robbins, Academia.edu (Canada: Academia, 2020), <https://doi.org/10.1017/9781108869164>., 87.

<sup>133</sup> Sitepu, “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Minor *Cyberloafing* pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat.” Hlm. 59.

<sup>134</sup> Kurnia Safitri, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V (Lima) Kantor Pusat,” *Journal of Chemical Information and Modeling* (2020), <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607>%0A., 50.

Kontrol Diri dan Kepuasan Kerja” memberikan hasil yang sejalan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* walaupun hubungannya bersifat negatif. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan intensitas perilaku *cyberloafing*.<sup>135</sup>

Di sisi lain, penelitian Ni'matulloh dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan pada Era Perkembangan ICT (*Information and Communication Technologies*)” menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.<sup>136</sup> Hal ini juga sejalan dengan penelitian Safira Vidiya Sarafina yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) terhadap *Cyberloafing* dengan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) sebagai Variabel Mediator.” menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan *cyberloafing* tidak berhubungan secara signifikan. Artinya penelitian-penelitian tersebut justru menemukan hasil bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai peran interaktif pada perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan hal di atas, peneliti membuat hipotesis:

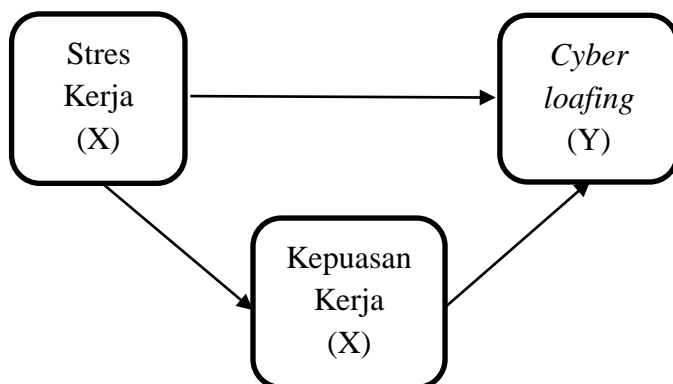
**H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap perilaku *cyberloafing*.**

**H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.**

---

<sup>135</sup> Sofyanty dan Supriyadi, “*Cyberloafing* Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja.”, 144.

<sup>136</sup> Muhammad Syukri Ni'matulloh, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan Pada Era Perkembangan ICT (*Information And Communication Technologies*)” (UIN Syarif Hidayatullah, 2017)., 79.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**





## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

#### **1. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan sejak semester ganjil tahun 2022 sampai dengan selesai, yang meliputi pra riset, penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

#### **2. Tempat Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di kota Bandar Lampung pada level karyawan generasi Z. Pertimbangan dalam memilih lokasi selain terdapat masalah berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan juga peneliti mempertimbangkan unsur keterjangkauan lokasi penelitian, baik dilihat dari segi tenaga, dana maupun dari segi efisiensi waktu.

### **B. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

#### **1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam-macam variabel dianalisis dengan prosedur-prosedur statistik, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai.<sup>137</sup>

Penelitian ini didasari pandangan *positivism*, artinya proses penyusunan besaran sampel yang digunakan dianggap mewakili populasi, maka hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk generalisasi terhadap populasi yang diwakilkan.<sup>138</sup> Oleh karena itu, hasil penelitian ini bisa digunakan untuk membangun suatu teori dengan tujuan memprediksi, menjelaskan bahkan mengontrol suatu gejala.

---

<sup>137</sup> Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, ed. oleh Husnu Abadi, 1 ed. (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 254.

<sup>138</sup> *Ibid.*, 240.

## 2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pola hubungan antar dua variabel atau lebih. Pola hubungan itu bisa bersifat simetris, pengaruh, kausal dan interaktif/timbal balik.<sup>139</sup> Penelitian ini bersifat pengujian yang menguji pengaruh variabel independen yaitu stres kerja (X) dengan variabel dependen yaitu perilaku *cyberloafing* (Y) dengan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja (M).

## C. Sumber Data

### 1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain.<sup>140</sup> Pada penelitian ini, data primer yang digunakan yaitu observasi dan hasil survei penyebaran angket secara *online*.

### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka.<sup>141</sup> Penelitian ini memiliki beberapa data sekunder, seperti buku-buku yang relevan, hasil penelitian yang mendukung, laporan resmi dari berbagai instansi dan lain sebagainya yang berhubungan pada penelitian ini.

## D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

### 1. Populasi

Populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan.<sup>142</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z di Bandar Lampung yang bekerja pada perusahaan.

---

<sup>139</sup> Sigit Hermawan dan Amirullah, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif," *Metode Penelitian Bisnis Bandung*, 2021, 264., 26.

<sup>140</sup> Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif.*, 247.

<sup>141</sup> Ibid.

<sup>142</sup> Hermawan dan Amirullah, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif.", 67.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* artinya tidak semua anggota populasi diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel karena sampel yang diambil tanpa adanya probabilitas yang diketahui termasuk satuan-satuan individu dalam populasi, peneliti dapat sesukanya atau secara sadar memutuskan apakah elemen-elemen masuk ke dalam sampel.<sup>143</sup> Untuk itu, peneliti menggunakan teknik *accidental sampling* (sampel secara kebetulan), artinya peneliti akan langsung mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui sampai jumlah yang diharapkan terpenuhi.<sup>144</sup> Dalam penentuan jumlah sampelnya, peneliti berpedoman pada Riswan (2019) menyatakan jika sampel terlalu besar, akan menjadi sangat sensitif terhadap ukuran-ukuran *goodness of fit*. Sebagai pedoman ukuran sampel:<sup>145</sup>

- 1) antara 100 – 200 sampel
- 2) antara 5 – 10 kali jumlah parameter yang diestimasi
- 3) antara 5 – 10 kali jumlah indikator.

Jumlah total indikator dalam penelitian ini sebanyak 14 indikator. Jika dikali 5 maka ukuran sampelnya sebanyak 70 responden. Jika dikali 10 maka ukuran sampel penelitian ini sebanyak 140 responden. Sehingga pada penelitian ini jumlah sampel yang dijadikan responden antara 70 – 140 responden.

Selain itu, untuk mendapatkan angka pasti dalam menentukan jumlah sampel berdasarkan skor kepercayaan

---

<sup>143</sup> Ibid., 72.

<sup>144</sup> Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. oleh Rusydi Ananda (Bandung: Citapustaka Media, 2019), 117.

<sup>145</sup> Riswan dan Dunan, *Desain Penelitian dan Statistik Multivariate*, 128.

dalam penelitian ini menggunakan rumus *Lemeshow* dalam Lestari, dkk. (2022),<sup>146</sup> sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1 - P)}{\alpha^2}$$

n = Jumlah sampel

Z = Skor Z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = Maksimal estimasi = 0,5

$\alpha$  = Alpha (0,10) atau sampling error = 10%

Diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01} = 96$$

Berdasarkan rumus tersebut maka n yang didapatkan adalah 96,04 yang kemudian dibulatkan menjadi 100 orang sehingga pada penelitian ini setidaknya dapat mengambil data dari sampel minimal 100 karyawan generasi Z di Bandar Lampung.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### 1) Observasi Tersembunyi

Dalam observasi tersembunyi, responden tidak sadar bahwa mereka sedang diamati. Dengan observasi jenis ini, memungkinkan responden berkelakuan secara wajar, sebab orang cenderung untuk berkelakuan berbeda jika mereka mengetahui sedang diobservasi.<sup>147</sup> Peneliti mengamati perilaku beberapa karyawan generasi Z di saat jam kerja dan mendapati perilaku

<sup>146</sup> Devi Lestari et al., “Pengaruh Kualitas Produk, Fitur Produk dan Desain Produk terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik dalam Perspektif Manajemen Islam,” *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): 57–80, <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10321>.,66.

<sup>147</sup> Hermawan dan Amirullah, “Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif.”, 132.

penyimpangan *cyberloafing* dan responden tersebut tidak diberitahu kalau mereka diamati.

## 2) Metode Dokumenter

Metode dokumenter berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada.<sup>148</sup> Pada penelitian ini, semua dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini akan dicatat dan dijadikan sebagai sumber informasi, baik dalam bentuk laporan statistik, jurnal maupun literatur-literatur yang relevan dalam penelitian ini.

## 3) Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan untuk mendapatkan informasi atau data dari karyawan generasi Z di Bandar Lampung dimana tempat bekerja tersebut menyediakan fasilitas internet (*Wi-Fi*) untuk kepentingan organisasinya. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner secara. Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner *online* menggunakan *google formulir* dengan skala *likert*. Skala ini diberikan sesuai dengan nama pengembangnya, yaitu Rensis Likert. Skala likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap statement yang berkaitan dengan objek yang dinilai. Bentuk asal dari skala likert memiliki lima kategori.<sup>149</sup> Skala likert yang digunakan pada penelitian ini 5 poin yaitu:

- 1 Skor = sangat tidak setuju/tidak pernah
- 2 Skor = tidak setuju/tidak sering
- 3 Skor = ragu-ragu/kadang-kadang
- 4 Skor = setuju/sering
- 5 Skor = sangat setuju/sangat sering

<sup>148</sup> Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*., 146.

<sup>149</sup> Hermawan dan Amirullah, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif.", 64.

### E. Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variabel membantu dalam menentukan alat ukur yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dan teknik analisis dalam penelitian. Maka, beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen: Stres Kerja
2. Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja
3. Variabel Dependen: *Cyberloafing*

Definisi operasional variabel ditulis dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Stres Kerja (X)	Asih, Widhiastuti & Dewi mendefinisikan stress kerja merupakan suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. <sup>150</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Respon fisiologis</li> <li>2. Respon kognitif</li> <li>3. Respon emosi</li> <li>4. Respon tingkah laku</li> </ol>	<i>Likert</i>
2	Kepuasan Kerja (M)	Robbins & Judge mendefinisikan kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> ) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it-self</i>).</li> <li>2. Atasan (<i>supervision</i>)</li> <li>3. Rekan kerja</li> </ol>	<i>Likert</i>

<sup>150</sup> Asih, Widhiastuti, dan Dewi, *Stres Kerja*., 4.

		sebuah evaluasi karakteristiknya. <sup>151</sup>	( <i>co-work</i> ). 4. Promosi ( <i>promotion</i> ) 5. Gaji ( <i>pay</i> )	
3	<i>Cyber loafing</i> (Y)	Lim, Teo & Loo (2002) mendefinisikan <i>cyberloafing</i> sebagai suatu perilaku atau tindakan yang menyimpang yang dilakukan di tempat kerja dengan menggunakan status karyawannya untuk membuka internet serta mengecek email di waktu kerja yang tidak ada kaitannya terhadap pekerjaan mereka. <sup>152</sup>	1. <i>Sharing</i> (berbagi informasi) 2. <i>Shopping</i> (berbelanja daring) 3. <i>Real-time updating</i> (aktif daring/siaran langsung) 4. <i>Accessing online content</i> (mengakses konten daring) 5. <i>Gaming/gambling</i> (permainan/ judi daring)	<i>Likert</i>

Sumber data: Data sekunder literatur

## F. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul melalui proses pengumpulan data, baik melalui observasi, kuesioner, wawancara atau bentuk-bentuk lainnya kemudian diolah dengan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan desain penelitian sehingga diperoleh hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.<sup>153</sup>

<sup>151</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior.*, 75.

<sup>152</sup> Lim, Teo, dan Loo, "How Do I Loaf Here? Let Me Count The Ways.", 69.

<sup>153</sup> Hermawan dan Amirullah, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif.", 142.



## 1. Uji Asumsi Model (*Structural Equation*)

### a. Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka perlu dilakukan pengujian data terhadap variabel tersebut. Validitas diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dan menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur.<sup>154</sup> Peneliti menentukan validitas pertama menggunakan *face validity* (berdiskusi dengan ahli) selanjutnya peneliti menggunakan program Smart-PLS versi 3.0 yang merupakan program yang digunakan untuk menguji masing-masing indikator penelitian valid atau tidak yaitu *convergent validity* dengan melihat *factor loading* masing-masing item kuesioner. *Convergent validity* akan diukur dengan melihat nilai minimum faktor *loading* = 0.6.<sup>155</sup>

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/faktor laten yang umum. kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu dalam menjelaskan sebuah fenomena yang umum.

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std. Loading})^2}{(\sum \text{Std. Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan:

<sup>154</sup> Ibid., 163.

<sup>155</sup> Riswan dan Dunan, *Desain Penelitian dan Statistik Multivariate.*, 106.

- 1) *Standard loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.
- 2)  $Z_{ej}$  adalah *measurement error* (ukuran eror) dari tiap indikator. Nilai batas tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah  $\geq 0,7$ .<sup>156</sup>

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua cara yakni dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* cenderung menaksir lebih rendah dibandingkan *composite reliability* karena *cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai *reliability* sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai masih dapat 0,6 masih dapat diterima. Nilai *composite reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE)  $>1$  sebagai pengujian reliabilitas selanjutnya.

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan alat statistik *Structuran Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* versi 3.

### a. Uji T

Pengujian hipotesis penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan t-tes, adapun taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%. Uji parameter secara parsial atau Uji T digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual

---

<sup>156</sup> Hermawan dan Amirullah, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif.", 164.

diamati dari bobot regresi terstandar, dengan pengujian signifikansi pembandingan nilai CR (*Critical Ratio*) yang sama dengan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  berarti signifikan.<sup>157</sup> Penelitian ini menggunakan taraf alpha 5%, maka nilai kritis untuk T-Statistics adalah 1,96. Jika  $T_{tabel} < -1,96$  atau  $> 1,96$  maka dinyatakan signifikan. Dalam praktik pengujian hipotesis nilai signifikansi yang digunakan adalah  $p\ value < 0.05$  dan pengujian hipotesis penelitian mengharuskan adanya nilai signifikansi untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah diuji dapat diterima atau ditolak.

**b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya.<sup>158</sup> Tujuan dilakukannya analisis ini adalah untuk melihat dan menguji kebenaran dari dugaan sementara sebelumnya agar bisa menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi stres kerja terhadap *cyberloafing*.

**c. Uji Mediasi**

Uji pengaruh dengan variabel mediasi dilakukan dengan menambahkan variabel mediasi pada persamaan regresi. Pengujian analisis variabel mediasi pada penelitian ini dilakukan dengan dua metode, yaitu metode *causal step* yang ditemukan oleh Baron dan Kenny (1986) untuk menguji mediator dalam memediasi secara penuh (*full mediation*). Adapun langkah-langkah dalam menggunakan metode *Causal step*:

---

<sup>157</sup> Ibid., 165.

<sup>158</sup> Riswan dan Dunan, *Desain Penelitian dan Statistik Multivariate.*, 40.

- 1) Membuat persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Membuat persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M).
- 3) Membuat persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan memasukkan variabel mediasi ukuran (M).
- 4) Menarik kesimpulan apakah variabel mediasi tersebut memediasi secara sempurna (*perfect/full mediation*) atau tidak.<sup>159</sup>

Langkah-langkah tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$M = i_1 + a X + e_1 \quad (1)$$

$$Y = i_2 + c X + e_2 \quad (2)$$

$$Y = i_3 + c' X + b M + e_3 \quad (3)$$

Disisi lain, metode *Causal step* ini dikometari karena hanya menganalisis model mediator penuh yang memediasi secara sempurna saja. Maka dalam uji mediasi selanjutnya menggunakan metode Shrout & Bolger (2002) untuk menguji efek mediator kepuasan kerja dalam memediasi stres kerja terhadap *cyberloafing* secara parsial/sebagian (*partial mediation*) dengan lankah-langkah sebagai berikut:<sup>160</sup>

- 1) Membuat persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M).
- 2) Membuat persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan memasukkan variabel mediasi ukuran (M).

---

<sup>159</sup> Reuben M. Baron dan David A. Kenny, "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations," *Journal of Personality and Social Psychology* 51, no. 6 (1986): 1173–82, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>.

<sup>160</sup> Patrick E. Shrout dan Niall Bolger, "Mediation in Xperimental and Nonexperimental Studies: New procedures and Recommendations," *Psychological Methods* 7, no. 4 (2002): 422–45, <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>.

- 3) Memeriksa jalur pengaruh tidak langsung (*specific indirect effect*) lalu menarik kesimpulan apakah variabel mediasi tersebut memediasi secara parsial/sebagian (*partial mediation*) atau tidak memediasi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data

#### 1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995-2010 dan menjadi generasi yang memasuki angkatan kerja paling muda, generasi ini disebut juga generasi internet atau *iGeneration*.<sup>161</sup> Generasi ini lahir saat dunia sudah didominasi oleh teknologi dengan kemajuan teknologi yang sedemikian signifikan. Kelahirannya pada awal abad ke-20 yakni pada revolusi industri era 3.0, namun tumbuh dan berkembangnya pada era *cyber technology* (era 4.0), artinya sejak kecil generasi ini sudah sangat akrab dengan internet maupun alat-alat digital. Hal tersebut menjadi penyebab generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya, berikut ini karakteristik Generasi Z:

- a. Mahir teknologi, mereka dapat menjangkau dengan cepat dan mudah beragam informasi yang mereka butuhkan, baik untuk kepentingan sosial terlebih kepentingan pendidikan.<sup>162</sup>
- b. Menggunakan waktu untuk berada dalam jaringan rata-rata 10 jam per hari, berbeda dengan generasi Milenial yang hanya menghabiskan waktu kurang lebih 7,5 jam per hari.<sup>163</sup>
- c. Melakukan kegiatan sosialnya secara *online*, lebih nyaman berkomunikasi dengan temannya secara *online* dan lebih suka berkomunikasi secara *online* daripada bertemu langsung.<sup>164</sup>

---

<sup>161</sup> Turner, "Generation Z : Technology and Social Interest.", 104.

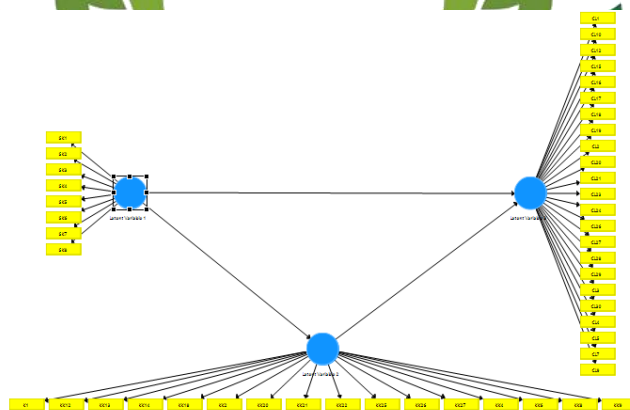
<sup>162</sup> Wijoyo et al., *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0.*, 1.

<sup>163</sup> *Ibid.*, 5.

<sup>164</sup> Turner, "Generation Z : Technology and Social Interest.", 108.

- d. Lebih sukar untuk berkomunikasi secara verbal, cenderung egosentris dan individualis, ingin serba instan, tidak sabaran dan tidak menghargai proses.<sup>165</sup>
- e. Pesat reaksi dan cepat berpindah dari satu pemikiran/pekerjaan ke pemikiran/pekerjaan lain (*fast switcher*).<sup>166</sup>
- f. Rentan terhadap cemas dan stres. Bahkan, tingkat stres dari generasi kelahiran 1995-2010 ini menjadi yang paling tinggi daripada generasi-generasi lainnya.<sup>167</sup>
- g. Generasi Z merupakan generasi yang sukar berpuas diri.<sup>168</sup>
- h. Jika berorientasi pada peningkatan karier mereka, maka generasi Z tertarik untuk mengemban lebih dari satu posisi secara sekaligus dalam sebuah perusahaan.<sup>169</sup>

## 2. Analisis dan Diskusi



**Gambar 4.1**  
**Jalur Koefisien Pasca Face Validity**

<sup>165</sup> Wijoyo et al., *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0.*, 28.

<sup>166</sup> Ibid., 2.

<sup>167</sup> DataIndonesia, "Generasi Z Indonesia Paling Stres Dibandingkan X dan Milenial," 2022. Dimas Bayu e.d. <https://dataindonesia.id/ragam/detail/generasi-z-indonesia-paling-stres-dibandingkan-x-dan-milenial>.

<sup>168</sup> Pipit Fitriyani, "Pendidikan Karakter Bagi Generasi Z," *Knapptma* 7 (2018): 307–14., 312.

<sup>169</sup> Ibid.



Gambar 4.1 menunjukkan bahwa setelah dilakukan *face validity* (diskusi dengan ahli) menghasilkan konstruk Stres Kerja (X) diukur dengan 8 item pertanyaan dalam 4 indikator. Konstruk Kepuasan Kerja (M) diukur dengan 16 item pertanyaan dalam 5 indikator. Konstruk *Cyberloafing* (Y) diukur dengan 23 item pertanyaan dalam 5 indikator, selanjutnya item dengan nilai *outer loading* minimal 0.6 maka memenuhi syarat untuk ditetapkan sebagai alat pengukur. Hubungan yang akan diuji (hipotesis) pada penelitian ini dilambangkan dengan anak panah antar konstruk.

### 3. Hasil dan Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan/pegawai generasi Z di Bandar Lampung pada perusahaan yang memberikan akses internet (*Wi-Fi*) kepada karyawannya. Berdasarkan responden yang didapat dari kuesioner, karakteristik yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, kemahiran mengakses internet, lapangan pekerjaan utama, status pekerja, skema jam kerja dan lama kerja karyawan.

#### a. Responden Berdasarkan Gender

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Gender**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Persentase</b>
<b>Laki-laki</b>	48	48,00%
<b>Perempuan</b>	52	52,00%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

Sumber Data: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1, hasil yang didapat dari penyebaran kuesioner setelah dilakukan koreksi bias berjumlah 100 responden 52 orang atau sebesar 52% responden adalah perempuan sedangkan sisanya sebanyak 48 orang atau sebesar 48% responden adalah laki-laki. Pada penelitian ini jumlah responden laki-laki dan perempuan hampir sama.

- b. Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan**

	<b>Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan</b>	<i>Frequency</i>	<i>Persentase</i>
Sumber Data: Data Primer diolah	Tidak tamat/belum pernah SD	0	0,00%
	Sekolah Dasar	0	0,00%
	SMP/SLTP	0	0,00%
	SLTA/SMA/SMK	43	43,00%
	Diploma I/II/III/Akademi	10	10,00%
	Universitas (Sarjana S1/S2/S3)	47	47,00%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

berdasarkan pendidikan terakhir yang ditamatkan dari data 100 responden yang diperoleh, tidak ada responden yang pendidikannya dibawah SLTA dengan rincian 43 orang (43%) merupakan lulusan SLTA/SMA/SMK, 10 orang (10%) merupakan alumni Diploma I/II/III dan 47 orang (47%) merupakan alumni Universitas. Karyawan generasi Z berdasarkan taraf pendidikan responden pada penelitian ini tinggi dimana sebesar 57% atau 57 orang merupakan sarjanawan/sarjanawati, artinya semua responden pada penelitian memiliki taraf pendidikan yang tinggi.

- c. Responden Berdasarkan Kemahiran Mengakses Internet

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Kemahiran Mengakses Internet**

<b>Kemahiran mengakses internet</b>	<i>Frequency</i>	<i>Persentase</i>
Tidak bisa menggunakan internet	0	0,00%
Kurang memahami ( <i>beginner</i> )	0	0,00%
Cukup memahami ( <i>intermediate</i> )	32	32,00%
Memahami ( <i>advanced</i> )	50	50,00%
Sangat memahami ( <i>expert</i> )	18	18,00%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

Sumber Data: Data Primer diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua responden pada penelitian ini mahir dalam mengakses internet dengan rincian 32 orang cukup memahami (*intermediate*), 50 responden memahami (*advanced*) atau memiliki kemahiran tinggi dalam mengakses internet dan 18 orang sangat memahami (*expert*) atau memiliki kemahiran sangat tinggi.

d. Responden Berdasarkan Lapangan Pekerjaan Utama

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Lapangan Pekerjaan Utama**

<b>Lapangan Pekerjaan Utama</b>	<i>Frequency</i>	<i>Persentase</i>
Pertanian	1	1,00%
Industri	43	43,00%
Jasa	20	20,00%
Lainnya	36	36,00%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

Sumber Data: Data Primer diolah

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa berdasarkan lapangan pekerjaan utama yang diklasifikasikan oleh Badan Pusat Statistik kota Bandar Lampung, responden pada penelitian ini terdiri dari sebesar 36% atau 36 orang bekerja pada lapangan kerja lainnya seperti lapangan bidang konstruksi, satu orang bekerja pada lapangan pekerjaan bidang pertanian, 20 orang pada jasa dan sisanya sebesar 43% atau 43 orang pada lapangan bidang industri. Hal ini juga menunjukkan juga bahwa sebagian besar responden bekerja pada lapangan kerja bagian industri

e. Responden Berdasarkan Status Pekerja

**Tabel 4.5**  
**Responden Berdasarkan Status Pekerja**

<b>Status Pekerja</b>	<b>Frequency</b>	<b>Persentase</b>
Karyawan tetap	31	31,00%
Karyawan kontrak	65	65,00%
Karyawan alih daya ( <i>outsourcing</i> )	4	4,00%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

Sumber Data: Data Primer diolah

Tabel 4.5 menunjukkan hasil bahwa berdasarkan status pekerja (klasifikasi status pekerja merujuk pada klasifikasi status kerja menurut Kementrian Ketenagakerjaan), mayoritas karyawan pada penelitian ini memiliki status pekerja sebagai karyawan kontrak yaitu sebesar 65% atau 65 karyawan. 31 karyawan memiliki status perkerja sebagai karyawan tetap dan sisanya sebesar 4% atau 4 orang karyawan sebagai karyawan alih daya (*outsourcing*).

## f. Responden Berdasarkan Skema Jam Kerja

**Tabel 4.6**  
**Responden Berdasarkan Skema Jam Kerja**

<b>Skema Jam Kerja</b>	<i>Frequency</i>	<i>Persentase</i>
7 jam kerja dalam sehari (6 hari kerja, 1 hari libur)	46	46,00%
8 jam kerja dalam sehari (5 hari kerja, 2 hari libur)	39	39,00%
Lainnya	15	15,00%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

Sumber Data: Data Primer diolah

Tabel 4.6 menerangkan bahwa berdasarkan skema jam kerja yang telah diklasifikasikan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker). Responden yang bekerja 7 jam kerja dalam sehari (6 hari kerja, 1 hari libur) mendominasi yaitu sebesar 46% atau sebanyak 46 karyawan sedangkan responden yang bekerja selama 8 jam dalam sehari (5 hari kerja, 2 hari libur) sebanyak 39 karyawan dengan persentase 39% dan sisanya sebanyak 15% atau 15 karyawan lainnya seperti 9 jam sehari (maksimal 45 jam dalam 5 hari kerja) atau 10 jam sehari (maksimal 50 jam dalam 5 hari kerja).

## g. Responden Berdasarkan Lama Kerja Karyawan

**Tabel 4.7**  
**Responden Berdasarkan Lama Kerja Karyawan**

<b>Lama Kerja</b>	<i>Frequency</i>	<i>Persentase</i>
<b>&lt; 1 tahun</b>	54	54,00%
<b>1 – 3 tahun</b>	37	37,00%
<b>&gt; 3 tahun</b>	9	9,00%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

Sumber Data: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini telah bekerja selama kurang dari satu tahun sebanyak 54 karyawan atau sebesar 54%, responden dengan kategori lama bekerja selama 1-3 tahun sebesar 37% atau sebanyak 37 karyawan, responden yang telah bekerja selama lebih dari (>) 3 tahun hanya sebesar 9% atau hanya sebanyak 9 orang. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini telah bekerja kurang dari satu tahun tahun.

#### 4. Hasil dan Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan dalam rentang skala sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(\text{Kelas tertinggi} - \text{Kelas terendah})}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval Kelas} = \frac{(5-1)}{5} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Tabel Inteval dan Kategori**

<b>Interval Jawaban</b>	<b>Kategori</b>
<b>1,00 – 1,79</b>	Sangat rendah
<b>1,80 – 2,59</b>	Rendah
<b>2,60 – 3,39</b>	Sedang
<b>3,40 – 4,19</b>	Tinggi
<b>4,20 – 5,00</b>	Sangat tinggi

Hasil dari kuesioner yang dipakai pada penelitian pada variabel *independent* Stres Kerja (X), variabel *dependent* yaitu *Cyberloafing* (Y) dan variabel mediasi Kepuasan Kerja (M) karyawan generasi Z di Bandar Lampung memberikan data tanggapan responden sebanyak 109 responden, kemudian ditemukan 8 (delapan) responden yang bias lalu dikarenakan kapasitas responden pada alat bantu (SmartPLS 3.0 lisensi pelajar) yang digunakan maksimal hanya 100 responden maka terdapat 1 (satu) responden yang tanggapannya terpaksa dihapus. Jadi, penelitian ini mengambil 100 responden untuk digunakan datanya. Perolehan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden pada variabel Stres Kerja

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden pada Variabel Stres Kerja**

		Stres Kerja					
Indikator	Item	Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
Respon Fisiologis	SK1	11%	13%	22%	29%	25%	100%
	SK2	2%	2%	13%	27%	56%	100%
Respon Kognitif	SK3	9%	7%	23%	26%	35%	100%
	SK4	3%	4%	16%	31%	46%	100%
Respon Emosi	SK5	18%	17%	15%	24%	26%	100%
	SK6	3%	1%	15%	35%	46%	100%
Respon Tingkah Laku	SK7	3%	0%	18%	39%	40%	100%
	SK8	8%	6%	23%	31%	32%	100%

Sumber Data: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas perolehan dari kuesioner yang dibuat, seluruh item pada variabel Stres Kerja telah terisi 100%. Tanggapan tersebut menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju pada tiap statement yang berkaitan dengan Stres Kerja dan digunakan untuk mengetahui kategori dari tanggapan tersebut yang ditulis pada tabel di bawah ini:



**Tabel 4.10**  
**Kategori Tanggapan Responden pada Variabel Stres Kerja**

Stres Kerja					
Indikator	Item	Rerata Item	Keterangan Item	Rerata Indikator	Kategori
Respon Fisiologis	SK1	3,44	Setuju	3,89	Tinggi
	SK2	4,33	Sangat setuju		
Respon Kognitif	SK3	3,71	Setuju	3,92	Tinggi
	SK4	4,13	Setuju		
Respon Emosi	SK5	3,23	Netral	3,72	Tinggi
	SK6	4,20	Sangat setuju		
Respon Tingkah Laku	SK7	4,13	Setuju	3,93	Tinggi
	SK8	3,73	Setuju		
Nilai Rerata variabel Stres Kerja		<b>3,86</b>	<b>Setuju</b>	<b>3,86</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber Data: Data Primer diolah

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel stres kerja sudah baik, terlihat pada besarnya nilai rata-rata variabel stres kerja sebesar 3,86. Nilai tersebut juga menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden pada 4 indikator kuesioner mengenai stres kerja terletak pada kategori tinggi, artinya responden mengalami kondisi ketegangan tinggi yang mengganggu kesehatan, proses berpikir, kestabilan emosi dan sikap dalam hubungan interpersonal maupun peran sosial ketika bekerja.

b. Tanggapan responden pada variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja							
Indikator	Item	Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
Pekerjaan itu sendiri ( <i>work it-self</i> )	KK1	27%	25%	22%	19%	7%	100%
	KK2	39%	24%	23%	10%	4%	100%
	KK4	25%	18%	18%	23%	16%	100%
Gaji ( <i>pay</i> )	KK6	30%	20%	27%	16%	7%	100%
	KK8	28%	25%	26%	15%	6%	100%
	KK9	30%	26%	19%	18%	7%	100%
Atasan ( <i>super vision</i> )	KK12	24%	14%	21%	17%	24%	100%
	KK13	27%	14%	21%	19%	19%	100%
	KK14	18%	27%	16%	20%	19%	100%
	KK18	18%	22%	17%	24%	19%	100%
Rekan sekerja ( <i>co-work</i> )	KK20	18%	16%	14%	24%	28%	100%
	KK21	16%	17%	26%	21%	20%	100%
	KK22	21%	15%	23%	23%	18%	100%
Promosi ( <i>promotion</i> )	KK25	25%	16%	29%	18%	12%	100%
	KK26	20%	23%	24%	18%	15%	100%
	KK27	20%	22%	25%	18%	15%	100%

Sumber Data: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas perolehan dari kuesioner yang dibuat, seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja telah terisi 100%. Tanggapan tersebut menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju pada tiap statement yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja dan digunakan untuk mengetahui kategori dari tanggapan tersebut yang ditulis pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 12**  
**Kategori Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Kepuasan Kerja</b>					
<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Rerata Item</b>	<b>Keterangan Item</b>	<b>Rerata Indikator</b>	<b>Kategori</b>
<b>Pekerjaan itu sendiri</b> <i>(work it-self)</i>	<b>KK1</b>	2,54	Tidak setuju	2,52	Rendah
	<b>KK2</b>	2,16	Tidak setuju		
	<b>KK4</b>	2,87	Netral		
<b>Gaji</b> <i>(pay)</i>	<b>KK6</b>	2,51	Tidak setuju	2,47	Rendah
	<b>KK8</b>	2,46	Tidak setuju		
	<b>KK9</b>	2,46	Tidak setuju		
<b>Atasan</b> <i>(supervision)</i>	<b>KK12</b>	3,03	Netral	2,98	Sedang
	<b>KK13</b>	2,89	Netral		
	<b>KK14</b>	2,95	Netral		
	<b>KK18</b>	3,04	Netral		
<b>Rekan sekerja</b> <i>(co-work)</i>	<b>KK20</b>	3,28	Netral	3,14	Sedang
	<b>KK21</b>	3,12	Netral		
	<b>KK22</b>	3,02	Netral		
<b>Promosi</b> <i>(promotion)</i>	<b>KK25</b>	2,76	Netral	2,82	Sedang
	<b>KK26</b>	2,85	Netral		
	<b>KK27</b>	2,86	Netral		
<b>Nilai rerata variabel Kepuasan Kerja</b>		<b>2,79</b>	<b>Netral</b>	<b>2,79</b>	<b>Sedang</b>

Sumber Data: Data Primer diolah

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja sudah cukup baik, terlihat pada besarnya nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 2,79. Nilai tersebut juga menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden terhadap 16 item (pernyataan) kuesioner mengenai kepuasan kerja terletak pada kategori sedang, artinya responden cukup mendapatkan perasaan-perasaan positif (puas) dari pekerjaannya, baik dari kesempatan

meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi, atasan maupun rekan kerja. Namun kepuasan yang didapat oleh responden dari pekerjaan itu sendiri dan gaji masih tergolong rendah.

c. Tanggapan responden pada variabel *Cyberloafing*

**Tabel 4.13**

**Tanggapan responden pada variabel *Cyberloafing***

<i>Cyberloafing</i>							
Indikator	Item	Nilai					Total
		1	2	3	4	5	
<i>Sharing</i>	<i>CL1</i>	1%	5%	20%	46%	28%	100%
	<i>CL2</i>	14%	15%	33%	23%	15%	100%
	<i>CL3</i>	4%	4%	23%	32%	37%	100%
	<i>CL4</i>	2%	1%	18%	31%	48%	100%
	<i>CL5</i>	8%	10%	39%	28%	15%	100%
	<i>CL7</i>	12%	11%	17%	18%	42%	100%
	<i>CL9</i>	1%	3%	14%	41%	41%	100%
<i>Shopping</i>	<i>CL10</i>	5%	11%	23%	33%	28%	100%
	<i>CL12</i>	6%	0%	24%	34%	36%	100%
	<i>CL15</i>	6%	3%	19%	25%	47%	100%
	<i>CL16</i>	6%	5%	21%	36%	32%	100%
<i>Real-time Updating</i>	<i>CL17</i>	2%	10%	21%	35%	32%	100%
	<i>CL18</i>	6%	2%	24%	33%	35%	100%
	<i>CL19</i>	10%	6%	20%	34%	30%	100%
	<i>CL20</i>	14%	6%	20%	32%	28%	100%
<i>Accessing Online Content</i>	<i>CL21</i>	14%	15%	28%	26%	17%	100%
	<i>CL23</i>	5%	7%	12%	41%	35%	100%
	<i>CL24</i>	3%	4%	13%	29%	51%	100%
	<i>CL26</i>	2%	2%	10%	31%	55%	100%
<i>Gaming &amp; Gambling</i>	<i>CL27</i>	64%	10%	18%	5%	3%	100%
	<i>CL28</i>	70%	8%	16%	2%	4%	100%
	<i>CL29</i>	18%	13%	25%	18%	26%	100%
	<i>CL30</i>	7%	14%	31%	22%	26%	100%

Sumber Data: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas perolehan dari kuesioner yang dibuat, seluruh item pada variabel *Cyberloafing* telah terisi 100%. Tanggapan tersebut menunjukkan derajat sering atau tidak pada tiap statement yang berkaitan dengan *Cyberloafing* dan digunakan untuk mengetahui kategori dari tanggapan tersebut yang ditulis pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 14**  
**Kategori Tanggapan responden pada variabel**  
***Cyberloafing***

<i>Cyberloafing</i>					
Indikator	Item	Rerata Item	Keterangan Item	Rerata	Kategori
				Indikator	
<i>Sharing</i>	<i>CL1</i>	3,95	Sering	3,79	Tinggi
	<i>CL2</i>	3,10	Kadang-kadang		
	<i>CL3</i>	3,94	Sering		
	<i>CL4</i>	4,22	Sangat sering		
	<i>CL5</i>	3,32	Kadang-kadang		
	<i>CL7</i>	3,67	Sering		
	<i>CL9</i>	4,18	Sering		
<i>Shopping</i>	<i>CL10</i>	3,68	Sering	3,87	Tinggi
	<i>CL12</i>	3,94	Sering		
	<i>CL15</i>	4,04	Sering		
	<i>CL16</i>	3,83	Sering		
<i>Real-time Updating</i>	<i>CL17</i>	3,85	Sering	3,74	Tinggi
	<i>CL18</i>	3,89	Sering		
	<i>CL19</i>	3,68	Sering		
	<i>CL20</i>	3,54	Sering		
<i>Accessing Online Content</i>	<i>CL21</i>	3,17	Kadang-kadang	3,92	Tinggi
	<i>CL23</i>	3,94	Sering		
	<i>CL24</i>	4,21	Sangat sering		
	<i>CL26</i>	4,35	Sangat sering		

<b>Gaming &amp; Gambling</b>	<b>CL27</b>	1,73	Tidak pernah	2,51	Rendah
	<b>CL28</b>	1,62	Tidak pernah		
	<b>CL29</b>	3,21	Kadang-kadang		
	<b>CL30</b>	3,46	Sering		
<b>Nilai rata-rata variabel Cyberloafing</b>		<b>3,59</b>	<b>Sering</b>	<b>3,58</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber Data: Data Primer diolah

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *cyberloafing* sudah baik, terlihat pada besarnya nilai rata-rata variabel *cyberloafing* sebesar 3,58. Nilai tersebut juga menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden terhadap 23 item (pernyataan) kuesioner mengenai *cyberloafing* terletak pada kategori tinggi, artinya perilaku responden sering menggunakan fasilitas internet perusahaan/organisasi pada jam kerja untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kegiatan tersebut berupa mengecek *posting*-an pribadi dan pembicaraan (*chatting*) dengan orang lain, mengakses layanan bank *online* (*m-banking*) dan mengunjungi toko *online* serta berbelanja *online*, membagikan kondisi terkini (*update*) dan memberikan komentar pada hal-hal yang menjadi pembicaraan terkini (*trending topic*), mengakses *music/video/aplikasi* pada situs-situs *online*. Namun, kegiatan yang berhubungan dengan permainan *online* dan judi *online* tergolong rendah.

## 5. Uji Asumsi Model (*Structural Equation*)

### a. Uji Validitas

#### 1) Validitas Pertama

Peneliti menentukan validitas pertama menggunakan *face validity* yaitu peneliti melakukan diskusi dengan ahli untuk memberikan penilaian sepintas mengenai isi alat ukur. Jika item tersebut menampakkan kesesuaian terhadap apa yang ingin diukur maka item tersebut dinyatakan valid. Berikut penjabarannya:

a) *Face validity* variabel Stres Kerja

**Tabel 4.15**  
**Face Validity Variabel Stres Kerja**

Indikator	Item Kuesioner	Item Gugur	Item Terpakai
Respon Fisiologis	SK1, SK2	-	SK1, SK2
Respon Kognitif	SK3, SK4	-	SK3, SK4
Respon Emosi	SK5, SK6	-	SK5, SK6
Respon Tingkah Laku	SK7, SK8, SK9 ( <i>Reverse Question</i> )	-	SK7, SK8,
<b>Jumlah</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>8</b>

Sumber Data: Data Primer Diolah

Tabel 4.15 merupakan hasil dari diskusi dengan ahli untuk mendeteksi pernyataan yang kurang tepat pada variabel Stres Kerja. Setiap item tersebut dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.



b) *Face validity* variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.16**  
**Face Validity Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Item Kuesioner</b>	<b>Item Gugur</b>	<b>Item Terpakai</b>
<b>Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work It-Self</i>)</b>	KK1, KK2, KK3, KK4, KK5 ( <i>Reverse Question</i> )	KK3	KK1, KK2, KK4, KK5 ( <i>Reverse Question</i> ),
<b>Promosi (<i>Promotion</i>)</b>	KK6, KK7, KK8, KK9, KK10, KK11	KK7, KK10, KK11	KK6, KK8, KK9
<b>Atasan (<i>Supervision</i>)</b>	KK12, KK13, KK14, KK15, KK16, KK17, KK18, KK19	KK15, KK16, KK17, KK19	KK12, KK13, KK14, KK18
<b>Rekan Sekerja (<i>Co-Work</i>)</b>	KK20, KK21, KK22, KK23, KK24	KK23, KK24	KK20, KK21, KK22
<b>Gaji (<i>Pay</i>)</b>	KK25, KK26, KK27, KK28, KK29	KK28, KK29	KK25, KK26, KK27
<b>Jumlah</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>16</b>

Sumber Data: Data Primer Diolah

Tabel 4.16 merupakan hasil dari diskusi dengan ahli untuk mendeteksi pernyataan yang kurang tepat pada variabel Kepuasan Kerja. Total awal dari 5 indikator berjumlah 28 item, tetapi terdeteksi 12 item dengan rincian satu item dari indikator pekerjaan itu sendiri, 3 item dari indikator promosi, 4 item dari indikator atasan, 2 item dari indikator rekan kerja dan 2 item dari indikator gaji dinyatakan kurang tepat sehingga hanya 16 item lainnya yang bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c) *Face validity* variabel *Cyberloafing*

**Tabel 4.17**  
***Face Validity* Variabel *Cyberloafing***

<b>Indikator</b>	<b>Item Kuesioner</b>	<b>Item Gugur</b>	<b>Item Terpakai</b>
<i>Sharing</i>	CL1, CL2, CL3, CL4, CL5, CL6, CL7, CL8, CL9	CL6, CL8	CL1, CL2, CL3, CL4, CL5, CL7, CL9
<i>Shopping</i>	CL10, CL11, CL12, CL13, CL14, CL15, CL16	CL11, CL13, CL14	CL10, CL12, CL15, CL16
<i>Real-time Updating</i>	CL17, CL18, CL19, CL20	-	CL17, CL18, CL19, CL20
<i>Accessing Online Content</i>	CL21, CL22, CL23, CL24, CL25, CL26	CL22, CL25	CL21, CL23, CL24, CL26
<i>Gaming &amp; Gambling</i>	CL27, CL28, CL29, CL30	-	CL27, CL28, CL29, CL30
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>23</b>

Sumber Data: Data Primer Diolah

Tabel 4.17 merupakan hasil dari diskusi dengan ahli untuk mendeteksi pernyataan yang kurang tepat pada variabel *Cyberloafing*. Total awal dari 5 indikator berjumlah 30 item, tetapi terdeteksi 7 item dengan rincian 2 item dari indikator *sharing*, 3 item dari indikator *shopping* dan 2 item dari indikator *accessing online content* dinyatakan kurang tepat sehingga tersisa 23 item dari tiap indikator yang bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

## 2) Validitas Kedua

Peneliti menggunakan program Smart-PLS versi 3.0 yang merupakan program yang digunakan untuk menguji masing-masing item pada tiap indikator penelitian valid atau tidak menggunakan *convergent validity* dengan melihat *factor loading* masing-masing item kuesioner. *Convergent validity* akan diukur dengan melihat nilai (minimum) faktor *loading*  $\geq 0.6$ .

**Tabel 4.18**  
**Nilai Outerloading Pengujian Pertama**

Item	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Cyberloafing	Keterangan
SK1	0.752			Valid
SK2	0.406			Tidak valid
SK3	0.754			Valid
SK4	0.524			Tidak valid
SK5	0.846			Valid
SK6	0.493			Tidak valid
SK7	0.327			Tidak valid
SK8	0.844			Valid
KK1		0.754		Valid
KK2		0.578		Tidak valid
KK4		0.876		Valid
KK6		0.772		Valid
KK8		0.756		Valid
KK9		0.704		Valid
KK12		0.885		Valid
KK13		0.864		Valid
KK14		0.913		Valid
KK18		0.890		Valid
KK20		0.920		Valid
KK21		0.885		Valid
KK22		0.884		Valid
KK25		0.898		Valid

<b>KK26</b>		0.893		Valid
<b>KK27</b>		0.902		Valid
<b>CL1</b>			0.467	Tidak valid
<b>CL2</b>			0.704	Valid
<b>CL3</b>			0.584	Tidak valid
<b>CL4</b>			0.372	Tidak valid
<b>CL5</b>			0.733	Valid
<b>CL7</b>			0.543	Tidak valid
<b>CL9</b>			0.376	Tidak valid
<b>CL10</b>			0.714	Valid
<b>CL12</b>			0.556	Tidak valid
<b>CL15</b>			0.409	Tidak valid
<b>CL16</b>			0.441	Tidak valid
<b>CL17</b>			0.676	Valid
<b>CL18</b>			0.569	Tidak valid
<b>CL19</b>			0.732	Valid
<b>CL20</b>			0.657	Valid
<b>CL21</b>			0.707	Valid
<b>CL23</b>			0.615	Valid
<b>CL24</b>			0.479	Tidak valid
<b>CL26</b>			0.409	Tidak valid
<b>CL27</b>			0.576	Tidak valid
<b>CL28</b>			0.523	Tidak valid
<b>CL29</b>			0.627	Valid
<b>CL30</b>			0.746	Valid

Sumber Data: Data Primer diolah dengan SmartPLS 3.0

Tabel 4.18 diatas memperlihatkan bahwa terdapat beberapa item pernyataan yang tidak valid karena nilainya di bawah minimum nilai *outer loading* ( $< 0.600$ ) sehingga item pernyataan yang tidak valid dihapus kemudian dilakukan pengujian ulang sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Nilai Outerloading Pengujian Kedua**

<b>Item</b>	<b>Stres Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Cyberloafing</b>	<b>Keterangan</b>
<b>SK1</b>	0.816			Valid
<b>SK3</b>	0.766			Valid
<b>SK5</b>	0.898			Valid
<b>SK8</b>	0.883			Valid
<b>KK1</b>		0.746		Valid
<b>KK4</b>		0.876		Valid
<b>KK6</b>		0.772		Valid
<b>KK8</b>		0.756		Valid
<b>KK9</b>		0.704		Valid
<b>KK12</b>		0.885		Valid
<b>KK13</b>		0.866		Valid
<b>KK14</b>		0.911		Valid
<b>KK18</b>		0.894		Valid
<b>KK20</b>		0.919		Valid
<b>KK21</b>		0.887		Valid
<b>KK22</b>		0.884		Valid
<b>KK25</b>		0.901		Valid
<b>KK26</b>		0.899		Valid
<b>KK27</b>		0.907		Valid
<b>CL2</b>			0.694	Valid
<b>CL5</b>			0.785	Valid
<b>CL10</b>			0.742	Valid
<b>CL17</b>			0.683	Valid
<b>CL19</b>			0.757	Valid
<b>CL20</b>			0.694	Valid
<b>CL21</b>			0.730	Valid
<b>CL29</b>			0.616	Valid
<b>CL30</b>			0.785	Valid

Sumber Data: Data Primer diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa item yang layak digunakan pada variabel Stres Kerja terdapat 4 indikator dengan 4 item, variabel Kepuasan Kerja terdapat 5 indikator yang terdiri dari 15 item dan pada variabel *Cyberloafing* terdapat 5 indikator yang terdiri dari 9 item karena setelah dilakukan pengujian *outerloading* kedua ditemukan satu item yang tidak valid yaitu item CL23 yang mengalami perubahan nilai *standard loading* dari 0.615 menjadi 0.591 ( $< 0.6$ ) dan item tersebut tidak digunakan.

#### b. Uji Reliabilitas

Konsistensi dari serangkaian alat ukur pada penelitian ini dihitung dengan dua cara yaitu dengan cara *cronbach's alpha* untuk mengukur nilai terndah reliabilitas (konsistensi alat ukur) pada tiap variabel dan *composite reliability* untuk mengukur nilai reliabilitas (konsistensi) sesungguhnya dari tiap variabel, dimana hasil dua penilaian tersebut masing-masing harus memberikan nilai diatas ( $>$ ) 0,6. Hasil uji ditulis pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<b>Stres Kerja</b>	0.863	0.907
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.974	0.976
<i>Cyberloafing</i>	0.883	0.904

Sumber Data: Data Primer diolah SmartPLS 3.0

Dilihat dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.20 menunjukkan masing-masing nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini kuat dan sempurna karena lebih dari ( $>$ ) 0.6. Oleh karena itu, variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Cyberloafing* pada

penelitian ini sudah bisa digunakan dalam pengujian hipotesis dan mediasi.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 4.21**  
**Total Effect Parsial**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistik (10/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja -> <i>Cyberloafing</i>	0.511	0.537	0.074	6.890	0.000
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.687	-0.693	0.052	13.300	0.000
Kepuasan Kerja -> <i>Cyberloafing</i>	-0.455	-0.484	0.077	5.872	0.000

Sumber Data: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS 3.0

#### 1) **Hipotesis 1: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing*.**

Berdasarkan hasil pengujian data dari tabel 4.21 di atas pada variabel Stres kerja terhadap *Cyberloafing* yang diperoleh peneliti, menunjukkan nilai *original sample* yang dimiliki sebesar 0.511 dan hasil tersebut menerangkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Cyberloafing*. Signifikansi nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $6.890 > 1.96$  ( $t_{\text{tabel}}$ ) dan nilai *P-Value* sebesar  $0.000 < 0.050$ , dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* berpengaruh secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hal tersebut, maka H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* diterima.

#### 2) **Hipotesis 2: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.**

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 4.21 pada variabel Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja yang

diperoleh peneliti, menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0.687 dan juha menerangkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Signifikansi nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 13.300 > 1.96 ( $t_{\text{tabel}}$ ) dan nilai *P-Value* sebesar 0.000 < 0.050, dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Berdasarkan hal tersebut, maka H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima.

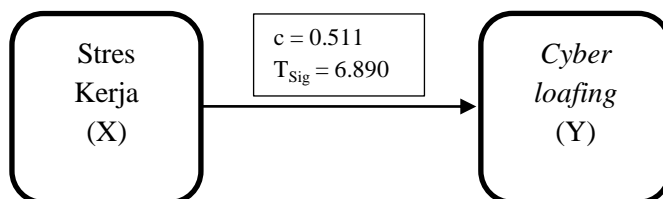
**3) Hipotesis 3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap perilaku *Cyberloafing*.**

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel Kepuasan Kerja terhadap *Cyberloafing* yang diperoleh peneliti, menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar -0.455 dan juga menerangkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Cyberloafing*. Signifikansi nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 5.872 > 1.96 ( $t_{\text{tabel}}$ ) dan nilai *P-Value* sebesar 0.000 < 0.050, dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap *Cyberloafing* berpengaruh secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Berdasarkan hal tersebut, maka H3: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing* diterima.

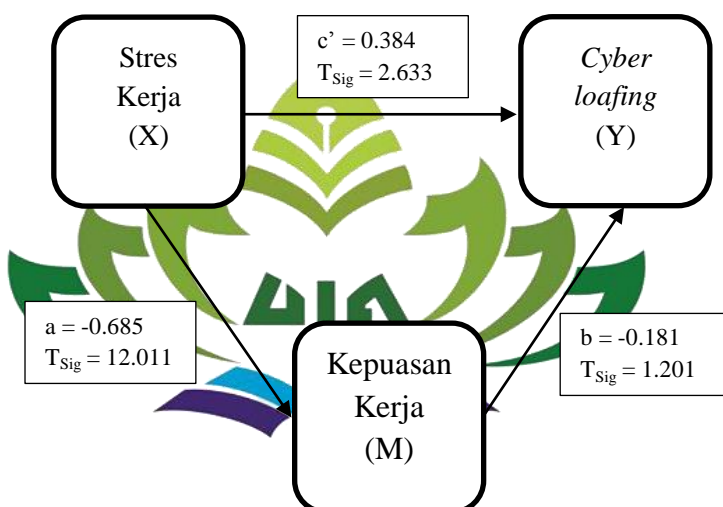
**b. Uji Mediasi**

Uji mediasi pertama menggunakan metode *Causal step* Baron & Kenny (1986) untuk melihat efek kepuasan kerja bisa memediasi pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* dengan mediasi penuh (*full mediation*).





**Gambar 4. 2**  
**Hasil Analisis Jalur Tanpa Mediator**

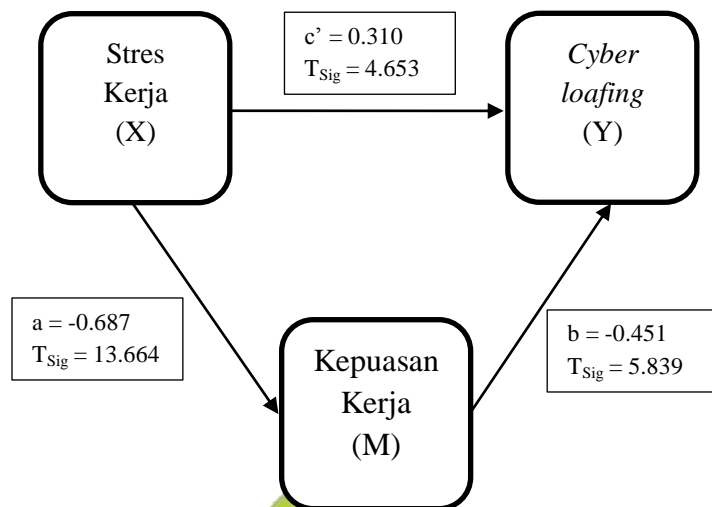


**Gambar 4. 3**  
**Hasil Analisis Jalur Koefisien dengan Mediator**  
**Metode Baron & Kenny (1986)**

- a. Persamaan I: Regresi variabel independen Stres Kerja (X) terhadap variabel dependen *Cyberloafing* (Y) memberikan nilai signifikansi  $T_{hitung} 2.633 > 1.984$  ( $T_{tabel}$ ) dan *P-Value* sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  serta koefisien regresi (jalur c) sebesar 0.384. Maka secara simultan, stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*.

- b. Persamaan II: Regresi variabel independen Stres Kerja (X) terhadap variabel mediasi Kepuasan Kerja (M) memberikan nilai signifikansi  $T_{hitung}$  12.011 > 1.984 ( $T_{tabel}$ ) dan *P-Value* sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  serta koefisien regresi (jalur a) sebesar -0.685. Maka secara simultan, stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Persamaan III: Regresi variabel dependen Stres Kerja (X) dan variabel mediasi Kepuasan Kerja (M) terhadap variabel dependen *Cyberloafing* (Y) memberikan nilai signifikansi  $T_{hitung}$  1.201 < 1.984 ( $T_{tabel}$ ) dan *P-Value* sebesar 0.230 atau lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  serta koefisien regresi (b) sebesar -0.181. Maka secara simultan, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif tetapi tidak signifikan terhadap *cyberloafing*. Selanjutnya ditemukan pada nilai khusus pengaruh tidak langsung (*specific indirect effect*) dengan nilai signifikansi  $T_{hitung}$  1.152 < 1.984 ( $T_{tabel}$ ) dan *P-Value* sebesar 0.250 atau lebih besar dari nilai  $\alpha = 0.05$  serta koefisien regresi (c') sebesar 0.124.

Berdasarkan hasil tersebut, ditemukan kepuasan kerja terbukti tidak bisa memediasi secara penuh/sepurna (*full mediation*) karena bukan hanya koefisien regresi c' tetapi koefisien regresi b juga menjadi tidak signifikan. Selanjutnya dilakukan uji mediasi dengan metode Shrout & Bolger (2002) untuk melihat efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*). Berikut hasilnya:



**Gambar 4. 4**  
**Hasil Analisis Jalur Koefisien dengan Mediator**  
**Metode Shrout & Bolger (2002)**

- 1) Persamaan I: Regresi variabel independen Stres Kerja (X) terhadap variabel mediasi Kepuasan Kerja (M) memberikan nilai signifikansi  $T_{hitung} 13.664 > 1.984$  ( $T_{tabel}$ ) dan  $P$ -Value sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  serta koefisien regresi (jalur a) sebesar -0.687. Maka secara simultan, stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Persamaan II: Regresi variabel mediasi Kepuasan Kerja (M) terhadap variabel dependen *Cyberloafing* (Y) memberikan nilai signifikansi  $T_{hitung} 5.839 < 1.984$  ( $T_{tabel}$ ) dan  $P$ -Value sebesar 0.230 atau lebih lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  serta koefisien regresi (b) sebesar -0.451. Maka secara simultan, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing*.
- 3) Nilai khusus pengaruh tidak langsung (*specific indirect effect*) variabel independen Stres Kerja (X) terhadap variabel independen *Cyberloafing*

(Y) dengan nilai signifikansi  $T_{hitung} 4.653 < 1.984$  ( $T_{tabel}$ ) dan P-Value sebesar 0.000 atau lebih lebih besar dari nilai  $\alpha = 0.05$  serta koefisien regresi ( $c'$ ) sebesar 0.310.

Berdasarkan hasil diatas, koefisien regresi ( $c'$ ) menurun namun tetap signifikan, sehingga kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial/sebagian (*partial mediation*) pada pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

**Tabel 4. 22**  
**Total Effect Mediator**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistik (10/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja -> <i>Cyberloafing</i>	0.511	0.537	0.074	6.890	0.000
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.687	-0.694	0.050	13.664	0.000
Kepuasan Kerja -> <i>Cyberloafing</i>	-0.451	-0.475	0.077	5.839	0.000
<b>Stres Kerja -&gt;Kepuasan Kerja -&gt; <i>Cyberloafing</i></b>	<b>0.310</b>	<b>0.331</b>	<b>0.067</b>	<b>4.653</b>	<b>0.000</b>

Sumber Data: Data Primer diolah menggunakan SmartPLS 3.0

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat diketahui bahwa kepuasan terbukti tidak memediasi secara penuh (*full mediation*) melainkan terdapat bukti kepuasan kerja memediasi sebagian/secara parsial (*partial mediation*) pada pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*. Maka hipotesis keempat (H4) yaitu kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* diterima.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung

Hasil penelitian yang didapati sesuai dengan hipotesis penelitian ini yaitu ada pengaruh signifikan dan bersifat positif antara stres kerja karyawan generasi Z di Bandar

Lampung terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $6.890 > 1.96$  ( $t_{\text{hitung}}$ ) dan nilai *P-Value* sebesar  $0.000 < 0.050$  serta nilai *original sample* sebesar 0.511. Artinya, stres kerja yang dialami karyawan tersebut akan membuat dirinya melakukan perilaku penyimpangan *cyberloafing* di tempat kerjanya, semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin sering mereka melakukan perilaku *cyberloafing*.

Stres kerja masih dialami karyawan generasi Z di Bandar Lampung bahkan terletak pada kategori tinggi, artinya responden mengalami kondisi ketegangan tinggi yang mengganggu kesehatan, proses berpikir, kestabilan emosi dan ketidakmampuan sikap dalam hubungan interpersonal maupun peran sosial ketika bekerja sehingga mempengaruhi karyawan generasi Z untuk lebih sering menggunakan fasilitas internet perusahaan/organisasi pada jam kerja untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kegiatan tersebut berupa berbagi informasi secara *online*, berbelanja *online*, aktif dalam jaringan dan lebih sering mengakses *music/video/konten* pada situs-situs *online*.

Hal ini membuktikan teori Ketegangan Umum (*General Strain Theory*) yaitu teori yang menerangkan bahwa emosi negatif memicu adanya perilaku penyimpangan maupun kejahatan, sejalan dengan pernyataan Anandarajan dan Simmers bahwa *cyberloafing* digunakan sebagai “mainan dikantor” sebagai penghilang stres kerja dan juga bisa menginspirasi kreativitas karyawan.<sup>170</sup> Disamping itu, penelitian ini juga mendapati hasil senada dengan hasil survei Alvara *Research Center* tercatat generasi Z menjadi generasi yang mudah cemas dan stres.

---

<sup>170</sup> Anandarajan dan Simmers, “Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions.”,787.

Bahkan, tingkat stres dari generasi kelahiran 1995-2010 ini menjadi yang paling tinggi diantara generasi lainnya.<sup>171</sup>

Hasil pada penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moffan & Handoyo yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh dengan arah positif secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.<sup>172</sup> Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Gorda, Sulastri dan Noval juga mengungkapkan bahwa perilaku *cyberloafing* dilakukan untuk mengurangi stres pada karyawan. Karyawan melakukan aktivitas untuk *me-refresh*, *me-recharge*, meningkatkan kreatifitas, mengurangi kebosanan, mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan.<sup>173</sup> Kemudian diperkuat oleh penelitian terbaru Hardiani dkk mengungkapkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.<sup>174</sup> Semakin tinggi stres kerja yang timbul maka akan membuat karyawan semakin tinggi intensitas untuk melakukan aktivitas *cyberloafing*. Aktivitas *cyberloafing* tersebut digunakan sebagai alternatif untuk meredakan hingga menghilangkan stres kerja.

Namun, penelitian ini bertentangan dengan penemuan unik Sulistyan dan Ernawati yang mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin rendah stres kerja pada karyawan justru membuat perilaku *cyberloafing* pada karyawan semakin meningkat, terutama pada akses media sosial, seperti semakin meningkatnya intensitas karyawan

---

<sup>171</sup> DataIndonesia, “Generasi Z Indonesia Paling Stres Dibandingkan X dan Milenial,” 2022. Dimas Bayu e.d. <https://dataindonesia.id/ragam/detail/generasi-z-indonesia-paling-stres-dibandingkan-x-dan-milenial>.

<sup>172</sup> Moffan dan Handoyo, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya.”, 70.

<sup>173</sup> Gorda, Sulastri, dan Noval, “( Case Study On Employees Of Universitas Pendidikan Nasional ) Mengulik Eksistensi Perilaku Cyberloafing Di Tengah Pandemi Covid-19 ( Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Pendidikan Nasional ).”, 2425.

<sup>174</sup> Hardiani et al., “Perilaku Cyberloafing: Perspektif Faktor Individual dan Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang.”, 19.

dalam bermain game online, menonton video online, melakukan pembelian via online dan mengakses situs web serta berbagi informasi menggunakan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, begitupun sebaliknya.<sup>175</sup>

## 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung

Hasil penelitian yang didapati sesuai dengan hipotesis penelitian ini yaitu ada pengaruh signifikan dan bersifat negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $13.300 > 1.96 (t_{\text{hitung}})$  dan nilai  $P\text{-Value}$  sebesar  $0.000 < 0.050$  serta nilai nilai *original sample* sebesar  $-0.687$ . Artinya, stres kerja yang dialami karyawan tersebut membuat kepuasan kerja karyawan menurun, semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z di Bandar Lampung.

Stres kerja yang tinggi dialami karyawan generasi Z di Bandar Lampung menurunkan kepuasan kerja karyawan pada beberapa aspek, berupa gaji yang mungkin sudah proporsional secara nominal namun tidak lagi menimbulkan semangat, pekerjaan tersebut terasa jenuh bahkan karyawan merasa tertekan, menurunnya kemampuan sikap dalam hubungan terhadap rekan kerja maupun atasan, mengurangi ketertarikan untuk meningkatkan posisi atau jabatan di perusahaan tersebut.

Hal ini menguatkan teori Robbins & Judge dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior*" yang menyatakan bahwa ketika karyawan mengalami stres kerja maka konsekuensi secara psikologis akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun.<sup>176</sup> Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Manda Dwipayani Bhastary yang

<sup>175</sup> Sulistyani dan Ermawati, *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai*.,

<sup>176</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*., 597.

menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai negatif.<sup>177</sup> Artinya, ketika karyawan mengalami stres kerja maka akan menimbulkan ketidakpuasan pada pekerjaannya, stres yang dialami karyawan semakin meningkat maka kepuasan kerjanya semakin menurun, begitupun sebaliknya. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Ni Putu Harleni Primayanti, Gde Bayu Surya Parwita dan Putu Agus Eka Rismawan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>178</sup> Kemudian, diperkuat juga oleh Putra, Landra dan Puspitawati menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja.<sup>179</sup>

Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Abdul Gofur yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan tingkat hubungan yang sangat kuat, namun sifatnya positif dan penelitian Nur Ita Ariansy dan Marlina Kurnia yang mengatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Kerja terhadap *Cyberloafing* Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung

Hasil penelitian yang didapati sesuai dengan hipotesis penelitian ini yaitu ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $5.872 > 1.96$  ( $t_{\text{hitung}}$ ) dan nilai *P-Value* sebesar  $0.000 < 0.050$  dan nilai *original sample* sebesar  $-0.455$ . Artinya, kepuasan kerja yang rendah

---

<sup>177</sup> Bhastary Dwipayani, "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.", 168

<sup>178</sup> Primayanti, Parwita, dan Rismawan, "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.", 168.

<sup>179</sup> Putra, Landra, dan Puspitawati, "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar.", 548



pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung tersebut akan membuat dirinya melakukan perilaku penyimpangan *cyberloafing* di tempat kerjanya, pengungkapan ketidakpuasan tersebut berupa melalui penggunaan waktu kerja untuk mengakses internet demi kepentingan pribadinya, semakin rendah kepuasan kerja yang didapati maka semakin sering mereka melakukan perilaku *cyberloafing*.

Kepuasan kerja karyawan generasi Z yang terletak pada kategori sedang, artinya responden cukup puas mendapatkan perasaan-perasaan positif dari pekerjaannya, baik dari kesempatan meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi, atasan maupun rekan kerja. Namun kepuasan yang didapat oleh responden dari pekerjaan itu sendiri dan gaji masih tergolong rendah. Oleh karenanya, sangat berpotensi membuat karyawan generasi Z di Bandar Lampung untuk lebih sering mengecek posting-an pribadi dan pembicaraan (*chatting*) dengan orang lain, mengakses layanan bank *online* (*m-banking*) dan mengunjungi toko *online* serta berbelanja *online*, membagikan kondisi terkini (*update*) dan memberikan komentar pada hal-hal yang menjadi pembicaraan terkini (*trending topic*), mengakses *music/video/aplikasi/konten* secara *online*.

Hasil ini memperkuat teori Robbins & Judge bahwa, “*Job dissatisfaction and antagonistic relationships with co-workers predict a variety of behaviors organizations find undesirable, including unionization attempts, substance abuse, stealing at work, undue socializing, and tardiness.*”<sup>180</sup> Teori tersebut dijelaskan oleh Carl Ronsen bahwa ketidakpuasan kerja memberikan beberapa konsekuensi berupa perilaku-perilaku penyimpangan di tempat kerja, seperti bertindak yang tidak diinginkan organisasi, penyalahgunaan fasilitas, ada yang membawa pulang fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi bahkan

---

<sup>180</sup> Robbins dan Judge, *Organizational Behavior.*, 87.

mencuri di tempat kerja, cara bersosial yang tidak wajar dan keterlambatan hingga berhenti.<sup>181</sup>

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Sitepu bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing* dengan nilai 47%.<sup>182</sup> Diperkuat oleh penelitian Sofyanty dan Supriyadi yang memberikan hasil yang sejalan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dan hubungannya bersifat negatif.<sup>183</sup> Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan intensitas perilaku *cyberloafing*.

#### 4. Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung

Hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap 100 responden yang merupakan karyawan generasi Z di Bandar Lampung dalam pengujian mediasi dengan metode *Causal step* Baron & Kenny (1986) koefisien regresi (b) yaitu pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *cyberloafing* menunjukkan nilai signifikansi  $T_{hitung} 1.201 < 1.984 (T_{tabel})$  dan P-Value sebesar 0.230 atau lebih lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  artinya jalur tersebut menjadi tidak signifikan secara simultan begitu juga dengan koefisien regresi c' dengan nilai P-Value  $0.250 > 0.05$  yang menjadi tidak signifikan. Maka terbukti bahwa kepuasan kerja tidak memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*. Metode Shrout & Bolger (2002) memberikan nilai jalur tidak langsung (*specific indirect effect*) tetap signifikan dengan nilai signifikansi  $T_{hitung} 4.653 < 1.984 (T_{tabel})$  dan P-Value sebesar 0.000 atau lebih lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  serta koefisien regresi (c') sebesar 0.310. Maka, kepuasan

<sup>181</sup> Rosen, *Organizational Behavior Stephen Robbins.*, 87.

<sup>182</sup> Sitepu, "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Minor Cyberloafing pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat.", 59.

<sup>183</sup> Sofyanty dan Supriyadi, "Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja.", 144.

kerja memiliki peran mediasi secara parsial/sebagian antara pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* dan hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan dengan melibatkan kepuasan kerja karyawan, stres kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi perilaku *cyberloafing* karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Secara tidak langsung, rendahnya kepuasan kerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung yang dipengaruhi oleh stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih sering melakukan *cyberloafing* di tempat kerjanya atau ketika karyawan mengalami stres kerja akan langsung membuat dirinya untuk melakukan *cyberloafing*.

#### 5. **Pandangan Etika Bisnis Islam pada Perilaku *Cyberloafing* Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung**

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* karyawan generasi Z di Bandar Lampung termasuk pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,58. Artinya, perilaku penyimpangan penggunaan fasilitas internet perusahaan/organisasi pada jam kerja untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan responden (karyawan generasi Z di Bandar Lampung), kegiatan tersebut berupa mengecek *posting*-an pribadi dan pembicaraan (*chatting*) dengan orang lain, mengakses layanan bank *online* (*m-banking*) dan mengunjungi toko *online* serta berbelanja *online*, membagikan kondisi terkini (*update*) dan memberikan komentar pada hal-hal yang menjadi pembicaraan terkini (*trending topic*), mengakses *music/video/aplikasi* pada situs-situs *online*, namun kegiatan yang berhubungan dengan permainan *online* dan judi *online* tergolong rendah

Etika berbicara mengenai *value judgment*, yakni mengenai penilaian benar-salah, baik-buruk atau layak-tak layak. Dalil pada al-Qur'an dan al-Hadits merupakan sumber nilai-nilai dan norma dalam etika bisnis islam secara

fundamental yang digunakan juga sebagai landasan menilai suatu perilaku.

*Cyberloafing* ini juga bisa dampak konstruktif seperti bisa menghilangkan stres pada karyawan yang juga bisa berpotensi untuk menaikkan nilai kinerja karyawan, bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan namun perilaku *cyberloafing* tersebut bersinggungan dengan nilai amanah dari nilai etika bisnis islam karena pelaku menggunakan status “karyawan” nya untuk bisa mengakses fasilitas internet sebagai penunjang aktivitas kerja namun digunakan untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan perusahaan atau untuk kepentingan pribadi.

Menurut Hasan Aedy (2011) keberhasilan suatu bisnis pasti dilandasi oleh sumber daya manusia yang memiliki perilaku mulia dan sikap positif dalam suatu organisasi, antara lain, bekerja dengan ikhlas dan mencintai pekerjaannya, berlaku jujur, pandai bersyukur, istiqomah menghindari kemungkaran, bekerja dengan tulus, menganut pola hidup hemat dan tidak boros, berlaku amanah dan lain sebagainya.<sup>184</sup>

Amanah merupakan suatu nilai fundamental dalam etika bisnis berbasis agama. Mereka yang amanah adalah yang bekerja professional dan bertanggung jawab penuh terhadap bisnis yang dilaksanakannya sehingga amanah yang diemban membawa hikmah dan manfaat yang maksimal bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungan semesta alam.<sup>185</sup> Sebagaimana pesan Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam dalam Hadits Abu Dawud No. 3779:

حَدَّثَنَا الْقَعْنَبِيُّ أَنَّ عَبْدِ الْعَزِيزِ بْنَ أَبِي حَازِمٍ حَدَّثَهُمْ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عُمَارَةَ بْنِ عَمْرٍو عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو بْنِ الْعَاصِ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ كَيْفَ بِكُمْ وَبِزَمَانٍ أَوْ يُوشِكُ أَنْ يَأْتِيَ زَمَانٌ يُعْرِبُ النَّاسَ فِيهِ غَرْبَةً تَبْقَى حُنَالَهُ مِنَ النَّاسِ قَدْ مَرَجَتْ عُهُودُهُمْ وَأَمَانَاتُهُمْ وَاخْتَلَفُوا فَكَانُوا هَكَذَا وَشِبَّكَ بَيْنَ أَصَابِعِهِ فَقَالُوا وَكَيْفَ بِنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ تَأْخُذُونَ مَا

<sup>184</sup> Aedy, *Teori dan Aplikasi Etika Bisnis Islam.*, 46.

<sup>185</sup> *Ibid.*, 59.

تَعْرِفُونَ وَتَذَرُونَ مَا تُنْكِرُونَ وَتُقْبِلُونَ عَلَىٰ أَمْرِ خَاصَّتِكُمْ وَتَذَرُونَ أَمْرَ  
عَامَّتِكُمْ قَالَ أَبُو دَاوُدَ هَكَذَا رُوِيَ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى  
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مِنْ غَيْرِ وَجْهِ

“Telah menceritakan kepada kami [Al Qa'nabi] bahwa [Abdul Aziz bin Abu Hazim] menceritakan kepada mereka, dari [Bapaknya] dari [Umarah bin Amru] dari [Abdullah bin Amru bin Al Ash] bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Bagaimana kondisi kalian pada zaman,” atau beliau mengatakan, “Hampir-hampir akan datang kepada kalian suatu masa, orang-orang yang baik telah pergi dan tinggal orang-orang yang jelek. Janji-janji dan amanah mereka telah rusak, mereka berselisih, dan mereka menjadi seperti ini -beliau menganyam antara jemarnya-.” Para sahabat bertanya, “Wahai Rasulullah, lalu bagaimana dengan kami; apa yang engkau perintahkan?” beliau menjawab: “Ambillah apa yang kalian ketahui (dari kebenarannya) dan jauhi apa yang kalian ingkari, terimalah apa yang menjadi hak kalian dan tinggalkan apa yang menjadi hak khalayak umum.” Abu Dawud berkata, “Demikianlah hadits ini diriwayatkan oleh Abdullah bin Amru dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam dengan banyaknya jalur periwayatan.” (H.R. Abu Dawud No. 3779).<sup>186</sup>

Merujuk pada pendapat Syaikh 'Abdul 'Aziz bin Fathi as-Sayyid Nada bahwa sudah selayaknya seorang pekerja melaksanakan tugasnya dengan penuh amanah dan tidak berkhianat bahkan ketika majikan tidak ada. Ia harus tetap *muraqahah* (merasa dalam pengawasan) dengan Rabbnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>187</sup> Karyawan yang jujur, amanah, tidak semena-mena, tidak menipu, profesional dan giat serta bisa bekerja sama merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Hal tersebut mempertegas bahwa etika atau nilai-nilai luhur memiliki pengaruh yang

<sup>186</sup> Kumpulan Hadits (Hadits Abu Dawud Nomor 3997), “Ilmu Islam: Portal Belajar Ilmu Agama”, (diakses pada 22/12/2022 pukul 20:36) <https://ilmuislam.id/hadits/3871/hadits-abu-daud-nomor-3997>

<sup>187</sup> Nada, “Adab Al-Ijaarah (Mempekerjakan Orang).”

sangat signifikan terhadap keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Firman Allah ‘Azza wa Jalla dalam Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (الأنفال: ٢٧)

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” (Q.S. Al-Anfal [8]: 27)

Mengacu pada Tafsir ringkas Kementerian Agama bahwa disamping harus bersyukur terhadap Allah ‘Azza wa Jalla dan Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wassalaam dan segala sesuatu yang berada dalam genggaman manusia adalah amanat Allah ‘Azza wa Jalla yang harus dijaga dan dipelihara.<sup>188</sup> Artinya, seorang manusia terutama seorang karyawan tidak boleh mengkhianati amanat yang dipercayakan oleh siapapun kepadanya, melainkan amanat tersebut harus dijaga dan dipelihara juga. Jika dilihat dari prinsip-prinsip dasar etika bisnis islam:

- a. **Tauhid (Unity):** Dalam bekerja karyawan harus senantiasa menjaga sistem operasionalnya dan menahan dirinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang merugikan maupun merusak (*nafsadah*) seperti *cyberloafing* guna laba yang diperoleh yang halal, baik, legal dan tidak merugikan pihak siapapun.
- b. **Tawazun (Equilibrium):** perilaku *cyberloafing* tidak mencerminkan prinsip *tawazzun* (keseimbangan) karena mengakomodasi salah satu kepentingan dan membuang sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk kepentingan pribadi.

---

<sup>188</sup> TafsirWeb, “Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI / Surat Al-Anfal Ayat 27”, <https://tafsirweb.com/2893-surat-al-anfal-ayat-27.html>(diakses pada 22/12/2022 pukul 22:00)

- c. ***Hurriyah al-Iradah (Free Will)***: *cyberloafing* memang termasuk pada kebebasan bertindak namun secara implisit melanggar rambu-rambu syariah (tidak amanah).
- d. ***Mas'uliyah (Responsibility)***: Berdasarkan hasil yang didapati perilaku *cyberloafing* merupakan bentuk protes dan pengabaian penyimpangan yang diberikan karyawan terhadap atasan maupun perusahaan atas stres kerja dan ketidakpuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti melihat minimnya aspek pertanggungjawaban disitu, baik terhadap manusia (atasan, *stakeholder*) terlebih terhadap Allah 'Azza wa Jalla.

Tidak bisa dinafikan juga bahwa stres kerja yang dialami karyawan generasi Z di Bandar Lampung tergolong tinggi. Hal tersebut justru mendorong karyawan untuk melakukan tindakan penyimpangan *cyberloafing*. Walaupun demikian, tetap tidak bisa dijadikan alasan untuk membenarkan perilaku *cyberloafing* tersebut. Menurut beberapa ahli telah mengategorikan bahwa *cyberloafing* merupakan tindak penyimpangan di tempat kerja yang sudah terbukti banyak memberikan konsekuensi buruk terhadap perusahaan maupun organisasi namun perilaku tersebut bukan tergolong suatu tindak kriminal. Baik dalam pandangan etika bisnis maupun etika bisnis berbasis agama (islam), perilaku *cyberloafing* termasuk perbuatan yang tidak baik untuk dilakukan.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis data dan temuan penelitian dalam hasil penelitian ini secara singkat, sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung termasuk pada kategori tinggi, kepuasan kerja yang mereka dapati tergolong sedang (cukup) dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung termasuk pada kategori tinggi kecuali pada aspek perjudian dan permainan *online* yang masuk pada kategori rendah.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan bersifat positif antara stres kerja karyawan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan generasi Z di Bandar Lampung, stres kerja yang dialami karyawan tersebut akan membuat dirinya melakukan perilaku penyimpangan *cyberloafing* di tempat kerjanya, semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin sering mereka melakukan perilaku *cyberloafing*.
3. Pengaruh signifikan dan bersifat negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung, stres kerja yang dialami karyawan tersebut membuat kepuasan kerja karyawan menurun, semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z di Bandar Lampung.
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan, kepuasan kerja menurun pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung tersebut akan membuat dirinya melakukan perilaku penyimpangan *cyberloafing* di tempat kerjanya, pengungkapan ketidakpuasan tersebut berupa melalui penggunaan waktu kerja untuk mengakses internet demi kepentingan pribadinya, semakin rendah kepuasan kerja yang didapati

karyawan generasi Z di Bandar Lampung maka semakin sering mereka melakukan perilaku *cyberloafing*.

5. Kepuasan kerja terbukti tidak memediasi secara penuh/sepurna (*full/perfect mediation*) tetapi terbukti memediasi secara parsial/sebagian (*partial mediation*). Secara tidak langsung, rendahnya kepuasan kerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung yang dipengaruhi oleh stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih sering melakukan *cyberloafing* di tempat kerjanya atau karyawan generasi Z di Bandar Lampung akan langsung melakukan *cyberloafing* di tempat kerjanya jika mengalami stres kerja.
6. Dalam pandangan etika bisnis islam, *cyberloafing* tidak memiliki alasan untuk boleh dilakukan sekalipun karena stres kerja yang tinggi atau karena kepuasan kerja yang rendah. Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti bahwa perilaku *cyberloafing* berlawanan dengan nilai amanah (kewajiban karyawan) sehingga perilaku tersebut sangat tidak sesuai dengan prinsip-prinsip pokok etika bisnis islam, baik dari prinsip *tahid (unity)*, *tawazun (equilibrium)*, *hurriyah al-iradah (free will)* hingga prinsip *mas'uliyah (responsibility)*.

## B. Rekomendasi

### Saran praktis:

1. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait manajemen stres kerja seperti mengelola tuntutan tugas (perubahan dan ketidakpastian bagi para karyawan), tuntutan peran (konflik peran dan ketidakjelasan peran karyawan), tuntutan hubungan antarpribadi (cara berhubungan dengan orang yang kasar dan gaya kepemimpinan yang bertentangan dan sulit), tuntutan fisik (kondisi yang tidak aman, atau suhu udara yang terlalu panas atau dingin, stres bisa timbul). Selain itu juga, diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan penerapan nilai-nilai etis dan kepuasan kerja

sehingga perilaku menyimpang karyawan terutama pada perilaku *cyberloafing* bisa terkendali atau bahkan hilang.

2. Bagi karyawan, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan evaluasi diri guna semakin memberikan kontribusi yang etis terhadap perusahaan sebagai tempat karyawan mengemban tanggung jawab dan juga dapat dijadikan bahan referensi untuk mengontrol diri dalam penggunaan fasilitas internet yang diberikan oleh perusahaan.

**Saran teoretis:**

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan kriteria lama bekerja subjek, karena dalam penelitian ini mayoritas responden bekerja kurang dari (<) satu tahun yang dirasa masih belum sempurna untuk melihat tingkat kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya.
2. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan teknik *sampling* maupun teknik analisis data yang berbeda dan menambah jumlah sampel yang digunakan sehingga dapat memperkaya hasil penelitian. Untuk perluasan kajian ilmiah terkait *cyberloafing* maka disarankan menambah variabel independen lain yang mempengaruhi *cyberloafing*.



## DAFTAR RUJUKAN

### **Buku:**

- Aedy, Hasan. *Teori dan Aplikasi Etika Bisnis Islam*. 1 ed. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, dan Rusmalia Dewi. *Stres Kerja*. 1 ed. Semarang: Semarang University Press, 2018.
- Fauzia, Ika Yunia. *Etika Bisnis Islam Era 5.0*. Diedit oleh Monalisa. 1 ed. Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Hamzah, Yaksan, dan Hamzah Hafied. *Etika Bisnis Islami. KRETAKUPA Print Makassar*. 1 ed. Makassar, 2014.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatm Utami, Dhika Juliana Sukmana, dan Rahmatul Istiqomah. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Diedit oleh Husnu Abadi. 1 ed. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hermawan, Sigit, dan Amirullah. "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif." *Metode Penelitian Bisnis Bandung*, 2021, 264.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto. *Manajemen Sumberdaya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2020.
- Masykuroh, Nihayatul. *Etika Bisnis Islam*. Diedit oleh Mujang Kurnia. CV. Media Karya Kreatif. Banten: Media Karya Publishing, 2020.
- MS, M. Zahari, Wandu Sujatmiko, Esther Kembauw, Melkianus Albin Tabun, Nandang Ihwanudin, Vitradesie Noekent, Suparto, et al. *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Diedit oleh Ahmad Bairizki. 1 ed. Lombok Barat: Seval, 2022.
- Nada, Syaikh 'Abdul 'Aziz bin Fathi as-Sayyid. "Adab Al-Ijaarah (Mempekerjakan Orang)." In *Kitab Ensiklopedia Adab Islam Menurut al-Qur'an dan as-Sunnah*, 39–54. Jakarta: Pustaka Imam Syafi'i, 2016.

- Perdhana, Mirwan Surya, dan Dian Ratna Sawitri. *Buku Ajar Analisis Perilaku Keorganisasian*. Diedit oleh Thomas Sugeng Hariyanto. 1 ed. Semarang: Fastindo, 2019.
- Priyono. *Pengantar Manajemen*. Diedit oleh Teddy Chandra. 1 ed. Surabaya: Zifatama Publisher, 2007.
- Riswan, dan Hendri Dunan. *Desain Penelitian dan Statistik Multivariate*. Bandar Lampung: Anugrah Utama Raharja, 2019.
- Ritonga, Hasnun Jauhari. *Manajemen Organisasi (Pengantar Teori dan Praktek)*. Diedit oleh Muhammad Yunus Nasution. 1 ed. Medan: Perdana Mulya Sarana, 2015.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Diedit oleh Sally Yagan. 15 ed. Boston: Pearson, 2013. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- Rosen, Carl. *Organizational Behavior Stephen Robbins*. Academia.edu. Canada: Academia, 2020. <https://doi.org/10.1017/9781108869164>.
- Sulistyan, Riza Bahtiar, dan Emmy Ernawati. *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai*. Diedit oleh Moh. Mursyid. Widya Gama Press. 1 ed. Vol. 1. Lumajang: Widya Gama Press, 2020.
- Syahrum, dan Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Diedit oleh Rusydi Ananda. Bandung: Citapustaka Media, 2019.
- Wijaya, Candra. *Perilaku Organisasi*. Diedit oleh Nasrul Syakur Chaniago. 1 ed. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017.
- Wijaya, Candra, dan Muhammad Rifa'i. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efesien*. Diedit oleh Syarbaini Saleh. Pertama. Medan: Perdana Mulya Sarana, 2016.
- Wijoyo, Hadion, Irjus Indrawan, Yoyok Cahyono, Agus Leo Handoko, dan Ruby Santamoko. *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. Pekanbaru: Pena Persada, 2020.

**Jurnal Ilmiah:**

- Agnew, Robert. "Building On The Foundation Of General Strain Theory: Specifying The Types Of Strain Most Likely To Lead To Crime And Delinquency." *SAGE Journals* 38, no. 4 (2001): 319–61. <https://doi.org/doi.org/10.1177/0022427801038004001>.
- . "Foundation For A General Strain Theory of Crime and Delinquency." *CRIMINOLOGY* 30, no. 1 (1992): 47–88. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1992.tb01093.x>.
- Akbulut, Yavuz, Özcan Özgür Dursun, Onur Dönmez, dan Yusuf Levent Şahin. "In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings." *Computers in Human Behavior* 55 (2016): 616–25. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.002>.
- Anandarajan, Murugan, dan Claire A Simmers. "Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions." *Communications of The Association for Information Systems* 15 (2005): 776–91. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.01541>.
- Andrea, Benesik, Horváth Csikós Gabriella, dan Juhász Tímea. "Y and Z generations at workplaces." *Journal of Competitiveness* 8, no. 3 (2016): 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>.
- APJII. "Profil Internet Indonesia 2022," 2022.
- Azzahra, Muthi'ah, dan Romadhani Kurnia Rahmatika. "Anteseden Cyberloafing pada Karyawan Perusahaan Start-up." *Acta Psychologia* 2, no. 2 (2020): 173–82. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35104>.
- Baron, Reuben M., dan David A. Kenny. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations." *Journal of Personality and Social Psychology* 51, no. 6 (1986): 1173–82. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>.
- Bhastary Dwipayani, Manda. "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 160–70.
- Blanchard, Anita L, dan Christine A Henle. "Correlates of different

forms of cyberloafing : The role of norms and external locus of control” 24 (2008): 1067–84.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>.

BPS (Badan Pusat Statistik). “Hasil Sensus Penduduk 2020.” *Badan Pusat Statistik*, 2020.  
<https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>.

Fitriyani, Pipit. “Pendidikan Karakter Bagi Generasi Z.” *Knapptma* 7, no. x (2018): 307–14.

Gorda, A A N Oka Suryadinatha, Desak Putu Sulastri, dan I Made Mai Noval. “( Case Study On Employees Of Universitas Pendidikan Nasional ) Mengulik Eksistensi Perilaku Cyberloafing Di Tengah Pandemi Covid-19 ( Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Pendidikan Nasional )” 3, no. August (2022): 2424–27.

Hardiani, Sunaryati, Guanting, Chodidjah, dan Abdul Malik Kumar. “Perilaku Cyberloafing: Perspektif Faktor Individual dan Organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Malang.” *Bismar: Business Management Research* 1, no. 1 (2022): 1–22.

Harefa, Hilda Syaf’ani. “Pengaruh Stres Kerja dan Locus of Control terhadap Perilaku Cyberloafing pada Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta.” *Pascasarja UIN Sunan Kalijaga*. UIN Sunan Kalijaga, 2019.

Henle, Christine A., dan Anita L. Blanchard. “The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing.” *Journal of Managerial Issues* 20, no. 3 (2008): 383–400.

Hardana, H. Ali. “Manajemen Sumber Daya Insani.” *Al-Masharif* 3, no. 1 (2015): 115–26.

Jandaghi, Gholamreza, Seyed Mehdi Alvani, Hassan Zarei Matin, dan Samira Fakheri. “Cyberloafing Management in Organizations” 8, no. 3 (2015): 335–49.

Kesumawati, Sri Indah & Rusmana, Sadikun Citra. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fabu Hotel Bandung,” 2016, 16–66.

Lampung, Badan Pusat Statistik Kota Bandar. “Kota Bandar Lampung Dalam Angka 2022.” Bandar Lampung, 2022.



<https://doi.org/1102001.1871>.

- Lestari, Devi, Asriani Asriani, Nur Wahyu Ningsih, Weny Rosilawati, dan Dania Hellin Amrina. “Pengaruh Kualitas Produk, Fitur Produk dan Desain Produk terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik dalam Perspektif Manajemen Islam.” *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): 57–80. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10321>.
- Lim, Vivien K. G. “The IT way of loafing on the job.” *Journal of Organizational Behavior* 23, no. 5 (2002): 675–94. <https://doi.org/10.1002/job.161>.
- Lim, Vivien K G, Thompson S H Teo, dan Geok Leng Loo. “How Do I Loaf Here? Let Me Count The Ways.” *Communications of The ACM* 45, no. 1 (2002): 66–70. <https://doi.org/10.1145/502269.502300>.
- Moffan, Mazzanov Dhira Brata, dan Seger Handoyo. “Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya.” *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA* 12, no. 1 (2020): 64–72. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>.
- Ni'matulloh, Muhammad Syukri. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Pada Era Perkembangan ICT (Information And Communication Technologies).” UIN Syarif Hidayatullah, 2017.
- Oktapiansyah, Heru. “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank.” Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2018. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/12369>.
- Ozler, Derya Ergun, dan Gulcin Polat. “Cyberloafing Phenomenon in Organizations : Determinants and Impacts.” *International Journal Of eBusiness And eGoverment Studies* 4, no. 2 (2012): 1–15. <https://doi.org/ISSN: 2145-0744>.
- Primayanti, Ni Putu Harleni, Gde Bayu Surya Parwita, dan Putu Agus Eka Rismawan. “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar.” *Jurnal EMAS* 3, no. 10 (2022): 161–70. <https://doi.org/E-ISSN : 2774-3020>.

- Purnamasari, Femei, Weny Rosilawati, dan Dania Hellin Amrina. "Promotion Analysis Through Media Social to Improvement of Small Business and Medium." *FABA (Finance, Accounting and Business Analysis)* 4, no. 1 (2022): 43–51. <http://faba.bg>.
- Putra, AAMA, N Landra, dan N M D Puspitawati. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar." *Values* 3, no. 2 (2022): 540–51. <https://doi.org/e-ISSN: 2721-6810>.
- Putra, Yanuar Surya. "Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi." *Among Makarti* 9, no. 1952 (2016): 123–34. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- Rosilawati, Weny, dan Sri Hasnawati. "Corporate Social Responsibility Dan Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia Yang Terdaftar Di Bei Periode 2011-2015." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 15, no. 2 (2019): 372–410. <https://doi.org/10.23960/jbm.v15i2.225>.
- Rosilawati, Weny, Heni Noviarita, Nur Wahyu Ningsih, dan Chandra Prayoga. "The Application of Green Accounting on Stock Activity in Islamic Prespective." *Ad-Deenar : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 05 (2021): 1–14. <https://doi.org/10.30868/ad.v5i01.1196>.
- Safitri, Kurnia. "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Lima) Kantor Pusat." Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim, 2020.
- Shrout, Patrick E., dan Niall Bolger. "Mediation in Xxperimental and Nonexperimental Studies: New procedures and Recommendations." *Psychological Methods* 7, no. 4 (2002): 422–45. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>.
- Sitepu, Conia Aspita Sari. "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Minor Cyberloafing pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat." Skripsi. Univesitas Medan Area, 2017.
- Sofyanty, Devy, dan Tugimin Supriyadi. "Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Kajian Ilmiah* 21, no. 2 (2021): 135–46. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i2.514>.

Supartha, Wayan gede, dan Desak Ketut Sintaasih. *Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian*. Universitas Udayana, 2017. [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_pondidikan\\_1\\_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pondidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf).

Turner, Anthony. "Generation Z : Technology and Social Interest." *The Journal Of Individual Psychology* 71, no. 2 (2015): 103–13. <https://doi.org/10.1353/jip.2015.0021>.

### **Halaman Web:**

Kementrian Agama RI, "Tafsir Ringkas Kementrian Agama RI / Surat Al-Anfal Ayat 27", TafsirWeb <https://tafsirweb.com/.html//tafsirweb.com/2893-surat-al-anfal-ayat-27.html>

Kumpulan Hadits "Ilmu Islam: Portal Belajar Ilmu Agama", <https://ilmuislam.id/hadits/3663/hadits-abu-daud-nomor-3779>

Shilvina Widi "Generasi Z Indonesia Paling Stres Dibandingkan X dan Milenial". Data Indonesia, 2022. <https://dataindonesia.id/ragam/detail/generasi-z-indonesia-paling-stres-dibandingkan-x-dan-milenial>



