

PENGELOLAAN *BURNOUT* KARYAWAN GUNA MENGHENTIKAN *CYBERLOAFING*

Khoirul Attiq^{1*}, Eldes Willy Filatrovi²

Program Studi Manajemen, STIE Bank BPD Jateng^{1,2}

*khoirul.attiq@gmail.com

ABSTRACT

Employees are a very important company asset to keep it well managed. Good employee management will maximize productivity. High productivity is caused by employees' physical and mental conditions at work, which are very good. This condition is vulnerable to several problems, namely role problems at work or role overload. In the end, this is what makes employees burnout. Burnout can cause employees to act outside the tasks that are their job responsibilities. One of them is the act of cyberloafing or using excessive internet access from their proper job responsibilities. The research population is BPR BKK employees in Semarang City. The sampling design used in this study was purposive sampling with a sample of 150 people. This data analysis uses the Structural Equation Model (SEM) through the AMOS (Analysis of Moment Structure) program. The results showed that role conflict, and role overload had a positive effect on employee burnout, role conflict and burnout had a positive effect on cyberloafing, and role overload had no effect on cyberloafing.

Keywords: *role conflict, role overload, burnout, cyberloafing*

ABSTRAK

Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat penting untuk tetap dikelola dengan baik. Pengelolaan karyawan yang baik akan memaksimalkan produktivitas. Produktivitas tinggi ditimbulkan karena adanya kondisi fisik dan mental karyawan ditempat kerja yang sangat baik. Kondisi ini rentan sekali dengan beberapa masalah yaitu masalah peran dalam pekerjaan atau role overload. Akhirnya hal inilah yang membuat karyawan menjadi kelelahan kerja (burnout). Burnout mampu menyebabkan karyawan melakukan perbuatan yang diluar pada tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Salah satunya adalah perbuatan cyberloafing atau menggunakan akses internet berlebihan dari tanggung jawab pekerjaannya yang semestinya. Populasi penelitian adalah karyawan BPR BKK di Kota Semarang. Desain pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara purposive sampling dengan hasil sampel adalah 150 orang. Analisis data ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) melalui program AMOS (Analysis of Moment Structure). Hasil penelitian menunjukkan konflik peran dan role overload berpengaruh positif terhadap burnout pegawai, konflik peran dan burnout berpengaruh positif terhadap cyberloafing, dan role overload tidak berpengaruh terhadap cyberloafing.

Kata kunci: *konflik peran, role overload, burnout, cyberloafing*

1. PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat penting untuk tetap dikelola dengan baik. Pengelolaan karyawan yang baik akan memaksimalkan produktivitas. Produktivitas tinggi ditimbulkan karena adanya kondisi fisik dan mental karyawan ditempat kerja yang sangat baik. Kondisi ini rentan sekali dengan beberapa masalah yaitu masalah peran dalam pekerjaan atau *role overload*. Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu pemicu stres di lingkungan kerja. Ini terjadi ketika karyawan harus berurusan dengan banyak pekerjaan dan waktu yang terbatas. Karyawan yang rentan terhadap konflik peran ini maka akan sangat mudah sekali dalam melakukan hal-hal penyimpangan dalam bekerja dan menghambat kinerja. Akhirnya hal inilah yang membuat karyawan menjadi kelelahan kerja (*burnout*).

Burnout sendiri saat ini sedang menjadi permasalahan yang sangat besar di dunia kerja karena aktivitas yang monoton dan tekanan yang sangat tinggi dari manajemen. Freudenberger pertama kali memperkenalkan istilah *burnout* pada tahun 1974 untuk menggambarkan sindrom kelelahan mental yang dialami oleh para pekerja profesional. *Burnout* pada dasarnya adalah suatu kondisi dengan tiga dimensi kunci, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang menurun, yang dapat terjadi pada pekerja sosial, guru, perawat, dan psikolog.

Burnout terjadi ketika seseorang memiliki terlalu banyak tugas dengan sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. *Burnout* adalah suatu kondisi yang menunjukkan sindrom tekanan mental yang dapat berdampak negatif pada kesehatan secara keseluruhan. *Burnout* mengakibatkan tidak mampu memenuhi standar kinerja tertentu, melakukan pekerjaan yang buruk, membuat lebih banyak kesalahan, kurang teliti, dan kurang kreatif dalam memecahkan masalah (Kusuma, 2018). *Burnout* juga dikaitkan dengan sejumlah efek negatif pada pekerjaan yang dihadapi, seperti ketidakpuasan, partisipasi rendah, ketidakhadiran dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Orang yang sedang *burnout* dapat berdampak negatif pada karyawan lainnya dengan menciptakan konflik yang mempengaruhi proses kerja.

Burnout mampu menyebabkan karyawan melakukan perbuatan yang diluar pada tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Salah satunya adalah perbuatan *cyberloafing* atau menggunakan akses internet berlebihan dari tanggung jawab pekerjaannya yang semestinya. Kehadiran internet dalam dunia kerja diharapkan membantu dan mempermudah tugas pekerjaan yang dihadapi agar dapat terselesaikan secara cepat dan tepat. Tidak semua orang pada saat bekerja dengan fasilitas internet digunakan sesuai kebutuhan, melainkan mempergunakannya untuk berbagai hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Secara umum, stres adalah kondisi negatif yang mengarah pada penyakit fisik atau mental atau perilaku yang tidak tepat. Stres akibat tekanan pekerjaan yang dihadapi sudah menjadi hal wajar dimana dirasakan pekerja dan diatasi atau dialihkan dengan melakukan aktivitas yang umumnya tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan.

Konflik peran terjadi ketika individu tunduk pada tuntutan yang tidak setara, misalnya ketika perilaku atau nilai dan etika individu bertentangan dengan atasannya. Selain itu, konflik peran juga terjadi akibat situasi di mana seorang individu diinstruksikan untuk melakukan tugas-tugas selain yang ditugaskan kepadanya. Misalnya, jika seorang karyawan berada di departemen sumber daya manusia dan mendapat pekerjaan dari manajer produksi yang mengawasi produksi dan penyimpanan barang di gudang yang mana semestinya dilakukan oleh departemen gudang perusahaan, karyawan tersebut akan mengalami konflik peran karena mendapatkan pekerjaan bukan tanggung jawabnya.

Akibatnya, mereka yang mengalami konflik peran terlempar, terjebak, dan jatuh ke dalam suasana yang bias.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah sebagai berikut : (a) Masalah komunikasi yang disebabkan oleh kalimat, bahasa atau informasi yang tidak lengkap, dan kesalahpahaman terkait gaya individu yang tidak konsisten. (b) Masalah struktur organisasi adanya perebutan kekuasaan antara departemen dengan kepentingan yang bertentangan dan sistem penilaian, persaingan untuk sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dari dua atau lebih rangkaian aktivitas kerja untuk mencapai tujuan (c) Masalah pribadi, biasanya disebabkan oleh perasaan kontradiksi antara tujuan karyawan dan nilai-nilai sosial pribadi dan perilaku dan persepsi mereka.

Kelebihan peran yang ada dalam pekerjaan yang ada membuat situasi kerja terasa tidak nyaman, karyawan juga takut untuk mengambil keputusan, dan cenderung saling menyalahkan antar karyawan. Kelebihan beban kerja menyebabkan karyawan mengalami kelelahan kerja fisik dan psikologis yang membawa dampak pada penurunan kinerja. Kelebihan beban kerja yang besar membawa tuntutan yang tinggi bagi setiap karyawan untuk bisa segera dipenuhi.

Karyawan bagian *account officer* merupakan karyawan yang cenderung lebih besar mengalami *burnout* dikarenakan pekerjaan mereka yang mengemban dua tugas sekaligus yaitu sebagai penawar kredit dan sekaligus penarik kredit pekerjaan yang mempunyai dua sisi yang berbeda tersebut sering kali membuat seorang *account officer* menjadi stres karena memegang tanggung jawab yang cukup besar. Tugas seorang *account officer* sangatlah kompleks, selain harus menguasai kemampuan sales atau marketingnya dan juga perolehan target, seorang *account officer* juga harus memperhitungkan tingkat resiko yang akan terjadi agar jangan sampai ada kredit macet lalu bank lah yang menanggung kerugian tersebut. Sulitnya tugas *account officer* tersebut membuat seorang *account officer* rentan terkena konflik peran jika terjadi konflik peran dalam diri maka orang tersebut akan terserang stres karena mereka merasa tugas yang mereka terima terlalu berat.

Seorang *account officer* juga mengalami tekanan dari segi psikologisnya, dikarenakan tugasnya yang mempunyai dua tanggung jawab sekaligus sebagai penawar dan penarik kredit sangat bertolak belakang, pada saat *account officer* sedang menawarkan kredit pada pelanggan maka seorang *account officer* harus komunikatif dan juga dapat mengambil hati calon pelanggan, sedangkan pada saat menarik pajak yang macet sering kali dibutuhkan ketegasan pada diri seorang *account officer* padahal sering kali penyebab kredit macet sebagian besar karena usaha pelanggan mengalami kebangkrutan.

Tekanan psikologis dari seorang *account officer* adalah sebagai manusia pasti seorang *account officer* juga mempunyai perasaan baik empati maupun simpati pada saat pelanggannya mengalami kebangkrutan dan tidak bisa membayar kredit, tetapi disitulah seorang *account officer* harus tegas, agar perkreditan berjalan lancar kembali. Banyaknya tuntutan tersebut mengakibatkan *account officer* adalah karyawan yang cenderung akan lebih besar terkena *burnout*. Beban pekerjaan yang terlalu berat mempunyai sedikit potensi untuk melakukan *cyberloafing*, dikarenakan beban pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan.

Karyawan yang rentan terhadap konflik peran ini maka akan sangat mudah sekali dalam melakukan hal-hal penyimpangan dalam bekerja dan menghambat kinerja. Stres di tempat kerja merupakan hal yang wajar bagi karyawan, dan tentunya para karyawan tersebut berusaha untuk mengatasi stres yang dialaminya. *Cyberloafing* merupakan salah

satu cara karyawan dalam menanggulangi stres kerja. Konflik peran yang dialami karyawan akan memicu mereka berperilaku *cyberloafing* dikarenakan memiliki konflik dengan atasan maupun rekan kerja. *Role conflict* dapat berupa ketidakcocokan peran dan harapan yang dijalani, konflik akibat tuntutan tugas pekerjaan dengan karyawan maupun aturan perusahaan. Karyawan akan melakukan aktivitas diluar pekerjaan dengan harapan akan mengatasi tekanan yang sedang dihadapi, salah satunya adalah menggunakan internet yang tersedia di kantor dimana tidak berhubungan dengan tugas selama jam kerja.

Beberapa kajian ilmiah terdahulu mengungkap hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan *burnout*. Fani Herdiati et al., (2016) meneliti *burnout* dan hasilnya *burnout* sangat mempengaruhi adanya perilaku menyimpang tersebut (*cyberloafing*). Kajian ilmiah mengenai *cyberloafing* sudah banyak sekali di teliti seperti Herlianto (2012) yang mengatakan bahwa *cyberloafing* terjadi karena adanya *role ambiguity* dan kajian ilmiah Nydia & Pareke (2019) menunjukkan jika adanya pengaruh yang sangat positif dari konflik peran terhadap *cyberloafing*.

Pegawai BPR/BKK Jawa Tengah cenderung mudah mengalami kebosanan dan stres kerja (*burnout*), karena pekerjaan rutin dan teratur yang berhubungan dengan komputer sehingga mereka cenderung melakukan *cyberloafing*. Mengikuti perkembangan teknologi informasi, para pegawai BPR/BKK Jawa Tengah diharapkan mampu memanfaatkan piranti tersebut untuk memperlancar pekerjaan sehari-hari. Pekerjaan yang selalu berhubungan langsung menggunakan komputer dan pekerjaan yang terlalu banyak hal itu dikhawatirkan mengarah ke tindakan *cyberloafing* dikarenakan kebosanan dalam bekerja. Kondisi saat ini kebanyakan dari para pegawai BPR BKK Kota Semarang bekerja menggunakan komputer dan kemungkinan menggunakan fasilitas internet untuk mengurangi *burnout*. *Cyberloafing* ini akan meningkatkan kinerja yang buruk sehingga akan mengakibatkan menurunnya prestasi perusahaan.

Survei yang dilakukan Lembaga ePolicy dan *American Management Association* (AMA) pada tahun 2001 melalui program Survei Surveilans menemukan semakin meningkatnya penggunaan internet oleh karyawan dengan didominasi sebanyak 96% akses internet mengunjungi situs dewasa, 61% game online, 50% media sosial, 40% mengakses situs hiburan, 27% karyawan menggunakan untuk *scrolling* maupun belanja di toko online. Menurut Lim & Chen (2012) *cyberloafing* tidak hanya membuat karyawan *fresh*, tetapi juga membuat mereka lebih produktif daripada mengobrol dengan rekan kerja lainnya. Hal ini karena karyawan terlibat dalam penyimpangan pekerjaan seperti bermain game, membuka email pribadi, mengobrol, dan berkomunikasi dengan teman. Hal ini memperlambat kinerja individu dan memperlambat kinerja perusahaan. Perilaku cyber loafing meliputi aktivitas ringan seperti update status media sosial, mengakses website lifestyle, dan berbelanja online. Selain itu, dapat disertai dengan tindakan yang lebih serius seperti judi online atau membuka situs pornografi.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Cyberloafing

Cyberloafing merupakan perilaku karyawan yang menggunakan berbagai jenis komputer, baik pribadi maupun perusahaan, selama jam kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Askew, 2013). *Cyberloafing* terjadi ketika karyawan menjelajahi internet untuk bersenang-senang, berbisnis online, atau terlibat dalam aktivitas media sosial. Jika kegiatan ini tidak produktif dan dapat mempengaruhi kinerja, di tempat kerja. Karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah faktor individual, organisasional, dan situasional (Ozler & Polat, 2012). Tindakan *cyberloafing* merupakan respon emosi karyawan yang merasa gagal terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan sikap kerja karyawan dapat mempengaruhi *cyberloafing* (Lieberman et al., 2011). Blanchard., 2008). *Cyberloafing* dapat diminimalisir dengan adanya evaluasi dengan cara yang tepat dalam mengatur stres, ketika karyawan mempunyai persepsi bahwa sanksi organisasi adalah untuk dilaksanakan (Permatasari, 2010)

Burnout

Freudenberger & Richelson (1981) mendefinisikan *burnout* sebagai bentuk kelelahan yang muncul dikarenakan individu yang bekerja terlalu keras (baik waktu dan tenaga), berdedikasi, dan tidak mengutamakan kebutuhan serta keinginan. Hal tersebut membuat individu merasakan tekanan – tekanan yang dapat berasal dari dalam diri sendiri, orang lain, *customer*, rekan kerja, dan lain – lain. Tekanan ini akan menimbulkan rasa bersalah sehingga mendorong orang untuk bekerja makin keras. Adapun dampak yang dapat ditimbulkan *burnout* menurut Schabracq et al., (2004) yaitu dampak mental, dampak fisik, dampak perubahan perilaku, dampak sosial, dampak perubahan sikap, dan dampak organisasi.

Konflik Peran

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran terhadap hubungan komitmen organisasi. Stres akibat tuntutan peran dan ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan akan meningkatkan ketegangan, *turn over* ke perusahaan lain, dan mengurangi komitmen (Lambert et al., 2007). Konflik peran dapat didefinisikan sebagai konflik yang terjadi dikarenakan seseorang menjalankan perannya secara bersamaan sehingga akan menyebabkan tak terpenuhinya salah satu peran dikarenakan pemenuhan peran lain.

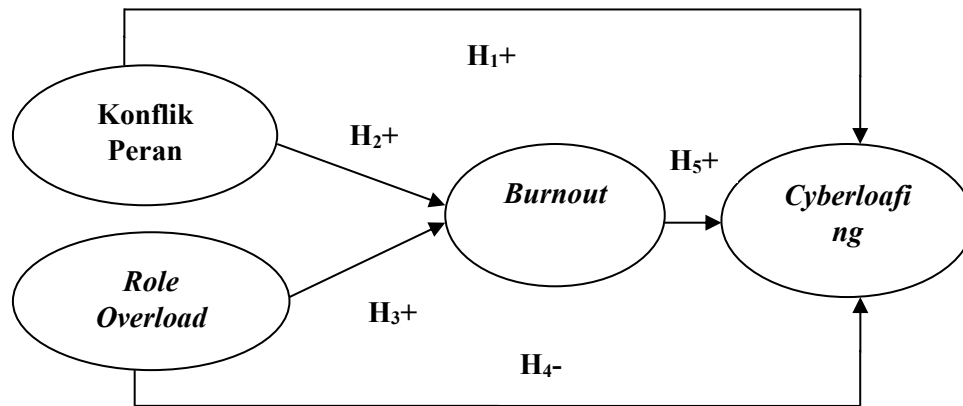
Role Overload

Kelebihan peran (*role overload*) merupakan orang-orang melakukan terlalu banyak pekerjaan untuk dilakukan setiap saat. Terdapat dua pengertian dari *role overload* yaitu beban peran kualitatif dan beban *Role overload* atau beban berlebih merupakan ketidakmampuan karyawan menyelesaikan tugasnya karena standar hasil yang terlalu tinggi, dan penyelesaian tugas dengan penyediaan waktu yang tidak cukup (Permatasari, 2010). *Role overload* dapat menyebabkan hasil yang negatif dalam bekerja seperti *turnover* (Nisa & Malik, 2016).

Pengembangan Hipotesis

- H₁ : Konflik peran berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.
 H₂ : Konflik peran berpengaruh positif terhadap *burnout*.
 H₃ : *Role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*.
 H₄ : *Role overload* berpengaruh negative terhadap *cyberloafing*.
 H₅ : *Burnout* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

3. MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

4. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggambarkan jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi konsep, definisi operasional konsep, teknik analisis data jika menggunakan data kuantitatif. Sedangkan untuk penelitian kualitatif dijelaskan bagaimana proses dari perolehan data penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam kajian ilmiah ini adalah metode analisis kuantitatif. Dalam mempermudah proses analisis, akan digunakan program SEM AMOS. Desain pengambilan sampel yang digunakan dalam kajian ilmiah ini adalah dengan cara nonprobabilitas (*nonprobability sampling*). Dalam kajian ilmiah ini digunakan *purposive sampling*, peneliti memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diberikan dan diperoleh dari kelompok tertentu yang memenuhi kriteria tertentu (Ferdinand, 2014). Teknik ini dipilih mengingat jumlah populasi yang terlalu besar. Adapun jumlah sampel adalah 150 orang karyawan BPR BKK Kota Semarang.

Tabel 1 : Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	
X1	Konflik Peran	Konflik peran diartikan sebagai terdapat ketidakcocokan diantara suatu harapan yang berkaitan erat dengan sebuah peran.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan menerima pekerjaan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk meyelesaikan 2) Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas serta menerima permintaan dua pihak/ lebih yang tak sesuai 3) Melakukan pekerjaan yang cenderung ditrima oleh satu pihak tetapi tidak ditrima oleh pihak lain dan melakukan kegiatan yang seharusnya tidak perlu 4) Bekerja di bawah arahan yang tidak pasti serta perintah yang tak jelas
X2	<i>Role Overload</i>	<i>Role overload</i> merupakan sebuah konflik yang muncul dari suatu harapan bahwa seorang individu dapat mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan dalam waktu dan kualitas yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Adanya tugas lain ketika tugas lama belum terselesaikan 2) Tugas yang diberikan melebihi kemampuan 3) Waktu bekerja tidak mencukupi 4) Adanya tuntutan yang banyak dari perusahaan
Z	<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i> diartikan sebagai bentuk kelelahan seorang individu dikarenakan individu tersebut bekerja terlalu keras, intens, berkomitmen, berdedikasi dan memandang kebutuhan / keinginan mereka sebagai hal sampingan/ kedua.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Terdapat perasaan gagal di dalam diri 2) Sering merasa kesal dalam menyelesaikan pekerjaan 3) Merasa letih setelah bekerja 4) Sering menyalahkan diri sendiri
Y	<i>Cyberloafing</i>	<i>Cyberloafing</i> didefinisikan sebagai kegiatan menggunakan fasilitas internet dan email di tempat kerja yang dengan sengaja dilakukan karyawan untuk membuka situs yang tidak mendukung pekerjaan selama jam kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penggunaan internet untuk berkomunikasi dengan teman 2) Penggunaan internet untuk mendapatkan informasi (situs berita) 3) Penggunaan internet untuk kesenangan (<i>game online</i>) 4) Penggunaan internet untuk memperoleh tambahan penghasilan

Sumber : (Fani Herdiati et al., 2016), (Nydia & Pareke, 2019), (Nisa & Malik, 2016), (HARDIANI et al., 2017) ,(Lonteng et al., 2019).

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang berhasil dihimpun dari responden penelitian sejumlah 150 orang pegawai BPR BKK Kota Semarang dapat diketahui beberapa karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	62	41,3%
2	Wanita	88	58,7%
Jumlah		150	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BPR BKK Kota Semarang adalah perempuan dengan presentase sebesar 58,7% dari total 150 responden.

Tabel 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	<25	6	4%
2	25-45	110	73,33%
3	>45	34	22,67%
Jumlah		150	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Responden dengan usia 25-45 tahun menjadi responden mayoritas dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 73,33%.

Hasil Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

1) Analisis Faktor Konfirmatori Validitas Diskriminan Eksogen

Tabel 4 Hasil Pengujian Konstruksi Eksogen

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi – Square	<30,143 df 19	24,674	Baik
Probability	≥ 0.05	0,172	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,045	Baik
GFI	≥ 0.90	0,960	Baik
AGFI	≥ 0.90	0,925	Baik
CMIN/df	≤ 2,00	1,299	Baik
TLI	≥ 0.95	0,982	Baik
CFI	≥ 0.95	0,988	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dapat disimpulkan bahwa model pengamatan sudah memenuhi kriteria yang baik. Hal ini berdasarkan nilai *probability* pada uji *goodness of fit* menunjukkan nilai 0,172, selain itu konstruk yang digunakan dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria *goodness of fit* sesuai dengan standart yang berlaku.

2) Analisis Faktor Konfirmatori Validitas Diskriminan Eksogen

Tabel 5 Hasil Pengujian Konstruk Endogen

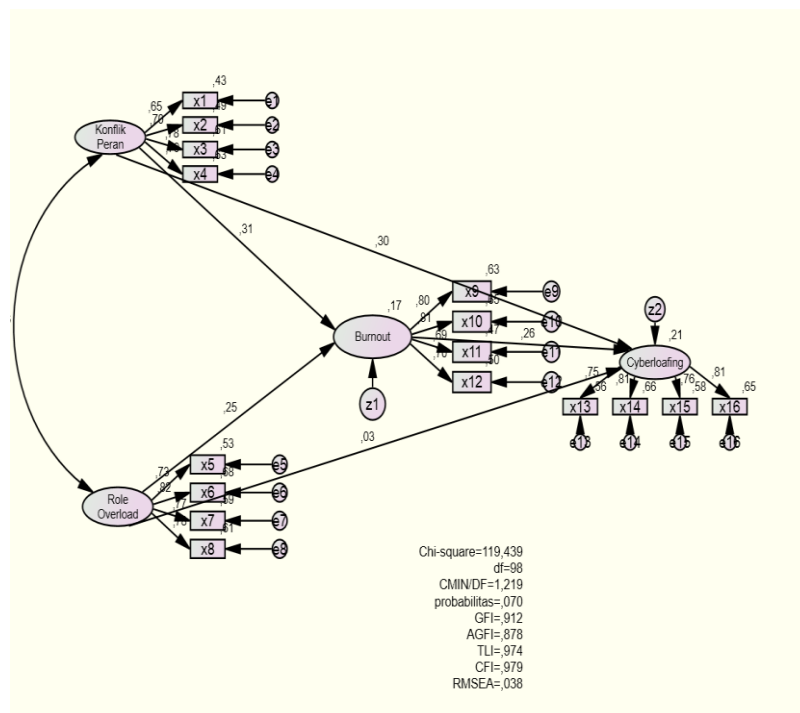
Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi – Square	<30,143 df 19	39,704	Marjinal
Probability	≥ 0.05	0,004	Marjinal
RMSEA	≤ 0.08	0,086	Marjinal
GFI	≥ 0.90	0,942	Baik
AGFI	≥ 0.90	0,891	Marjinal
CMIN/df	≤2,00	2,090	Marjinal
TLI	≥ 0.95	0,942	Baik
CFI	≥ 0.95	0,960	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Kecocokan model dalam penelitian ini telah memenuhi syarat, hal ini dibuktikan dengan nilai pengujian konstruk yang telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan.

Hasil Structural Equation Model (SEM)

Setelah dilakukan *confirmatory factor analysis* terhadap indikator-indikator pembentuk variabel laten, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan analisis *Structural Equation Model (SEM)*. Pada tahapan ini dilakukan uji kesesuaian dan uji statistik dengan hasil berikut:



Gambar 2. Structural Equation Model (Path Diagram)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 6 dibawah ini disajikan tentang hasil pengujian kelayakan *Structural Equation Model* (SEM)

Tabel 6 : Hasil Pengujian Kelayakan Model *Structural Equation Model* (SEM)

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi – Square	< 147,010 df 98	119,439	Baik
Probability	≥ 0.05	0,070	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,038	Baik
GFI	≥ 0.90	0,912	Baik
AGFI	≥ 0.90	0,878	Marginal
TLI	≥ 0.95	0,974	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,219	Baik
CFI	≥ 0.95	0,979	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tingkat signifikansi antar variabel yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas (p) dan critical ratio (CR) digunakan dalam uji statistic hasil SEM. Pengujian hipotesis dilakukan menurut nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu hubungan kausalitas hasil pengujian SEM yang dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7 : *Regression Weight Structural Equational Model*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Burnout	<---	Konflik_Peran	,407	,129	3,143	,002	par_13
Burnout	<---	Role_Overload	,273	,101	2,705	,007	par_14
Cyberloafing	<---	Burnout	,252	,098	2,577	,010	par_15
Cyberloafing	<---	Konflik_Peran	,371	,127	2,918	,004	par_16
Cyberloafing	<---	Role Overload	,028	,095	,296	,767	par_17

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh konflik peran terhadap *cyberloafing* menunjukkan nilai CR 2,918 dengan probabilitas 0,004. Diketahui nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H₁ yaitu nilai CR 2,918 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,004 yang lebih besar dari 0,05 sehingga konflik peran berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. *Role conflict* mendorong karyawan untuk melakukan *cyberloafing* karena karyawan mengalami konflik dengan rekan kerja ataupun atasannya dikarenakan perbedaan persepsi tentang hal yang akan dicapai.

Demikian pula dengan pengaruh konflik peran terhadap *burnout* menunjukkan nilai CR sebesar 3,143 dan dengan probabilitas sebesar 0,002, kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H₂. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara konflik peran terhadap *burnout* pegawai. Kejadian simultan dari dua/ lebih tekanan di tempat kerja yang mana pemenuhan satu peran membuat sulit pemenuhan peran lainnya. Artinya timbulnya konflik peran ketika seorang individu melakukan satu peran tertentu sehingga membuat sulit dalam pemenuhan harapan peran yang lainnya. Konflik ini akan meningkat ketika harus melaksanakan tuntutan dalam pekerjaan sehingga memicu adanya *burnout*.

Pengujian pengaruh overload peran terhadap *burnout* menunjukkan nilai CR 2,705 dan dengan probabilitas sebesar 0,007. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H₃ yaitu nilai CR sebesar 2,705 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Ketidakmampuan karyawan menyelesaikan tugasnya karena standar hasil yang terlalu tinggi, dan penyelesaian tugas dengan penyediaan waktu yang

tidak cukup meningkatkan rasa lelah (kelelahan) yang muncul karena pekerjaan.

Tidak senada dengan hal tersebut, pada pengujian pengaruh negatif *overload* peran terhadap *cyberloafing* menunjukkan nilai CR sebesar 0,296 dan dengan probabilitas sebesar 0,767 yang berarti H_4 ditolak. Karyawan yang mempunyai beban peran yang berat (*role overload*) cenderung sedikit mempunyai potensi untuk melakukan perilaku *cyberloafing*, karena mereka terbebani oleh banyaknya tugas yang harus dikerjakan sehingga kesempatan maupun waktu untuk melakukan *cyberloafing* tidak terjadi.

Pengujian hipotesis kelima (H_5) pengaruh *burnout* terhadap *cyberloafing* menunjukkan nilai CR sebesar 2,577 dan dengan probabilitas sebesar 0,010 menunjukkan keduanya memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Adanya burnout berlebih menyebabkan karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* untuk menghilangkan rasa bosan atau kejenuhan yang dirasakan akibat tuntutan pekerjaan. Adanya perilaku *cyberloafing* yang tidak tepat dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan dapat bekerja dalam jangka waktu yang relatif lebih lama dan dapat bertahan dari efek negatif *stress* dan *burnout*.

6. KESIMPULAN

Adanya *Research gap* yang memunculkan masalah bahwa belum jelasnya faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* serta faktor mana yang paling berpengaruh. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa dari 4 variabel yang dimasukkan ke dalam *Structural Equation Model* (SEM) dengan variabel yaitu konflik peran, *role overload*, *burnout*, dan *cyberloafing*. Variabel konflik peran, *role overload* dan *burnout* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Sedangkan variabel konflik peran berpengaruh positif terhadap *burnout*. Untuk variabel *role overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Adapun pengaruh paling besar adalah pengaruh dari konflik peran terhadap *burnout*.

Beberapa hal yang menjadi saran yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan kondisi *cyberloafing* dan *burnout* diantaranya yaitu membiasakan karyawan agar dapat menghemat waktu dan meningkatkan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat. Perusahaan harus memantau pekerjaan karyawan untuk mengetahui kemajuan pekerjaan dan menghindari keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Karyawan sebaiknya mengoptimalkan waktu istirahat dan *refreshing* di akhir pekan atau di akhir bulan untuk mengurangi kelelahan kerja yang akan berdampak pada penurunan prestasi kerja, seperti jalan-jalan ke luar kota untuk bersantai dan menghilangkan kepenatan setelah bekerja. Pengembangan kajian ilmiah ini dimasa yang akan datang, maka perluasan kajian ilmiah yang disarankan dari kajian ilmiah ini adalah menambah variabel eksogen yang mempengaruhi *cyberloafing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Askew, K. (2013). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 73(12-B(E)), No Pagination Specified. http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=psyc8&AN=2013-99120-471%5Cnhttp://opurl.bib.umontreal.ca:9003/sfx_local?sid=OVID:psycdb&id=pm

id:&id=doi:&issn=0419-4217&isbn=9781267518965&volume=73&issue=12-B%28E%29&spage=No&pages=No+P

- Fani Herdiati, M., Dewi Prahastuti Sujoso, A., & Ismi Hartanti, R. (2016). Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember (The Impact of Work Stressors and Organizational Sanctions Perception on Cyberloafing Behavior in Jember University). *Pustaka Kesehatan*, 3(1), 179–185.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1981). *Burn-out: The high cost of high achievement*. Bantam Books.
- HARDIANI, W. A. A., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Dan Role Overload Terhadap Burnout Dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi)*. 2017. <http://eprints.undip.ac.id/58513>
- Herlianto, A. W. (2012). Pengaruh Stres Kerja Pada Cyberloafing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 4.
- Kusuma, B. H. (2018). Pengaruh Role Overload Terhadap Burnout Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderasi: Studi Empiris Pada Mahasiswa S1 Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 11(2), 132–139. <https://doi.org/10.30813/jab.v11i2.1386>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644–656. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.09.001>
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192–2199. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Lonteng, E., Kindangen, P., & ... (2019). Analysis Of Role Conflict and Role Ambiguity towards Cyberloafing at PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, 7(4), 5973–5982. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26579>
- Nisa, N. H., & Malik, N. (2016). Pengaruh Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Exhaustion. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(1), 67. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no1.67-76>
- Nydia, N., & Pareke, F. J. (2019). Dinamika Peran Dan Cyberloafing. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 138–146. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Insight/article/view/8897>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment*

Studies, 4(2), 1–15.
http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/ahieves/2012_2/derya_ergun.pdf

Permatasari, M. (2010). Pengaruh work stressor pada perilaku cyberloafing karyawan dengan sanksi organisasi sebagai pemoderasi (Studi pada PT. PLN (PERSERO) APJ SURAKARTA). *Jurnal Ekonomi*.
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/14478/MjkzMTA=/Pengaruh-work-stressor-pada-perilaku-cyberloafing-karyawan-dengan-sanksi-organisasi-sebagai-pemoderasi-Studi-pada-PT-PLN-PERSERO-APJ-SURAKARTA-abstrak.pdf>

Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2004). The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition. *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*, 1–619. <https://doi.org/10.1002/0470013400>