



Pengaruh Kontrol Diri, Stres Kerja Terhadap *Cyberloafing* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara

Zidan Faishol Basri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

Ratih Hesty Utami P

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

Rauly Sijabat

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kecamatan Semarang Timur, Kota Semarang, Jawa Tengah kode pos 50232.

Corresponding author: zidanfaishol23@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of self-control, work stress on cyberloafing in improving the performance of employees of the Food Security and Agriculture Office of Jepara Regency. The population of researchers is all civil servants at the Food Security and Agriculture Office of Jepara Regency as many as 100 people, in addition to the head of service, the sample that has been determined in this study is civil servants at the Food Security and Agriculture Office of Jepara Regency. Determination of the sample size using the Non Probability Sampling method with saturated sample technique. Data analysis in this study used the SmartPLS version 3 program. The data analysis technique used the Structural Equation Modeling (SEM) equation model. The results of the analysis and discussion show that self-control has a negative effect on cyberloafing, work stress has a positive and significant effect on cyberloafing, cyberloafing behavior has a negative effect on performance, self-control behavior has a positive and significant effect on performance, work stress has a negative effect on performance, self-control has a positive effect on Employee Performance through Cyberloafing, work stress has a negative effect on Employee Performance through Cyberloafing in Employees of the Food Security and Agriculture Office of Jepara Regency.*

Keywords: *Self-Control, Work Stress, Cyberloafing, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kontrol Diri, Stres Kerja Terhadap *Cyberloafing* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Populasi yang peneliti adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara sebanyak 100 orang, selain kepala dinas, sampel yang sudah di tentukan pada penelitian ini sebesar pegawai negeri sipil pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara. Penentuan besarnya sampel menggunakan metode *Non Probability Sampling* dengan teknik sampel jenuh. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program *SmartPLS* versi 3. Teknik analisis data yang digunakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*, perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja, perilaku kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, kontrol diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui *Cyberloafing*, stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan melalui *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara.

Kata kunci: Kontrol Diri, Stres Kerja, *Cyberloafing*, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 saat ini sangat berpengaruh disemua sektor kehidupan masyarakat Indonesia salah satunya sektor pendidikan. Akibat pandemi Covid -19, pekerjaan dilakukan secara work from home melalui Whatsapp ataupun email. Sehingga fasilitas internet sangat dibutuhkan untuk membantu keefektifan dan keefisienan oprasional dalam bekerja. Namun keberadaan akses internet bagi para pegawai sering disalah gunakan untuk mengakses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya atau bisa disebut *cyberloafing* (Ernawati et al., 2021). Kinerja Pegawai (*performance*) menurut Bangun, (2012) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berikut ini hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara tahun 2019-2021 dijabarkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil kerja pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian Kab Jepara Tahun 2019-2021

Tahun	Penilaian Prestasi Kerja	Peningkatan/Penurunan
2019	82,013	-
2020	82,222	0,25419
2021	81,775	-0,54662

Tabel 1. menjelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2021 sebanyak 0,54 persen. Kinerja pegawai pada tahun 2010 sebesar 82,013 meningkat di tahun 2020 menjadi 82,222 dan menurun di tahun 2021 menjadi 81,775. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa pencapaian kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab Jepara belum optimal bahkan trennya cenderung menurun di tahun 2021 sehingga perlu diperhatikan oleh manajemen. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah: perilaku *cyberloafing*

Perumusan Masalah

Berikut ini rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah kontrol diri berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara?
3. Apakah perilaku *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara?
4. Apakah perilaku kontrol diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara?

5. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara?
6. Apakah kontrol diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *cyberloafing* Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara?
7. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *cyberloafing* Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara?

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja pegawai sebenarnya mengacu pada istilah kinerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara, (2016) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti, (2017) kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standart dan persyaratan atribut yang disepakati.

2. *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku pegawai yang menggunakan akses internet dengan jenis komputer (seperti *deskop*, *cell-phone*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif dan dapat mengganggu aktivitas kerja, di mana atasan pegawai tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan seperti hiburan, belanja *online*, *internet messaging*, memposting ke newsgroups dan mengunduh lagu serta film (Blanchard & Henle, 2008). Menurut Nisaurrahmadani (2012), beberapa perilaku menyimpang dalam organisasi antara lain ketidaksopanan, *cyberloafing*, penyerangan fisik di tempat kerja, berkata kasar atau marah dengan menyinggung perasaan, pencurian di tempat kerja oleh pegawai.

3. Kontrol Diri

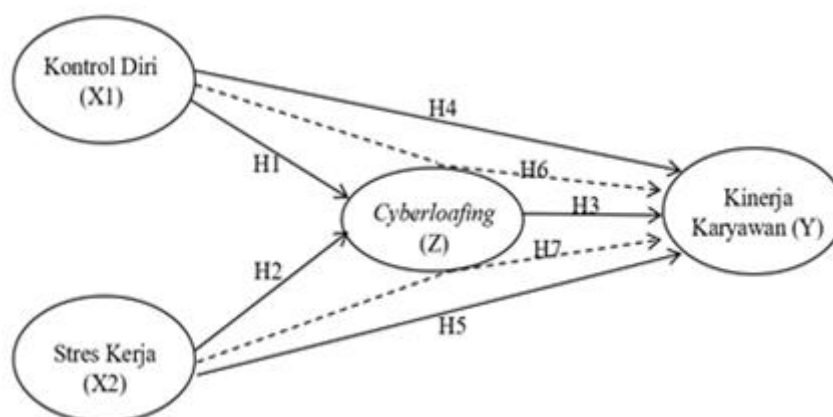
Menurut Tangney, Baumeister, dan Boone (2004) kontrol diri didefinisikan sebagai kemampuan diri dalam mengontrol pikiran, emosi, impuls (dorongan) serta melakukan regulasi diri dan mengubah kebiasaan. Kontrol diri dapat dikembangkan dan digunakan individu untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan. Pengaruh kontrol diri

terhadap timbulnya tingkah laku dianggap cukup besar, karena salah satu hasil proses pengontrolan diri seseorang adalah tingkah laku yang tampak (Zulkarnain, 2012).

4. Stres Kerja

Robbins (2002) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin individu tersebut capai dalam kondisi penting yang tidak menentu. Menurut Moorhead & Griffin (2013) ialah respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan fisik maupun psikologis secara berlebihan kepada seseorang tersebut. Sedangkan menurut Johnson, dkk (2004) menyatakan bahwa stres kerja adalah proses dimana stimuli di tempat kerja yang dapat membuat gangguan kesehatan.

Kerangka Berpikir



Gambar 2. Kerangka berfikir

(Sumber : (Ernawati, dkk 2021; Oktapiansyah 2018 dan Desnirita & Sari, 2022; Sakinanda 2022; Saptari 2020); Pratama 2022; Steven & Prasetio, 2020) model yang dikembangkan oleh peneliti 2023

Keterangan:

Pengaruh langsung : _____

Pengaruh tidak langsung : - - - - -

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian adalah:

Ha₁ : Kontrol Diri berpengaruh positif terhadap *Cyberloafing*

Ha₂ : Stress Kerja berpengaruh positif terhadap *Cyberloafing*

Ha₃ : *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Ha₄ : Kontrol Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Ha₅ : Stress Kerja diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Ha₆ : Kontrol Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui

Cyberloafing Ha₇ : Stress Kerja

berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui *Cyberloafing*

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Creswell, (2010) menyatakan, “pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka”. Populasi yang peneliti jadikan objek penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara sebanyak 100 orang, selain kepala dinas. Dengan metode teknik sampling sensus demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai negeri sipil pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian tersebut yaitu menggunakan kuesioner. Penelitian ini, menggunakan *skala likert* 1-5 untuk pengukuran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *partial least square (PLS)* PLS adalah model persamaan untuk pemodelan persamaan struktural (SEM).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kontrol Diri	KD1	0,764	Valid
	KD2	0,775	Valid
	KD3	0,794	Valid
	KD4	0,821	Valid
	KD5	0,744	Valid
	KD6	0,755	Valid
Stres Kerja	SK1	0,798	Valid
	SK2	0,721	Valid
	SK3	0,804	Valid
	SK4	0,710	Valid
	SK5	0,843	Valid
	SK6	0,782	Valid
Cyberloafing	C1	0,757	Valid
	C2	0,745	Valid
	C3	0,720	Valid
	C4	0,702	Valid

	C5	0,707	Valid
	C6	0,740	Valid
	C7	0,770	Valid
	C8	0,777	Valid
	C9	0,749	Valid
	C10	0,714	Valid
	C11	0,832	Valid
Kinerja	KK1	0,832	Valid
	KK2	0,804	Valid
	KK3	0,841	Valid
	KK4	0,862	Valid

Berdasarkan tabel 2. di atas, terlihat bahwa semua indeks untuk setiap variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7). Ini memastikan bahwa data memenuhi persyaratan pemeriksaan validitas standar dan dapat digunakan untuk pemrosesan data lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Composite Reliability

Variabel	Nilai Composite Reliability	Keterangan
Cyberloafing	0,929	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,902	Reliabel
Kontrol Diri	0,901	Reliabel
Stress Kerja	0,901	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* > (0,6). Sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabel. Di dalam uji instrumen penelitian pada analisis PLS-SEM dapat melihat nilai *cronbach's alpha* yang digunakan untuk menguji reliabilitas. Di bawah ini merupakan tabel *cronbach alpha* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Cronbach' Alpha

Variabel	Nilai Cronbach' Alpha	Keterangan
Cyberloafing	0,915	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,855	Reliabel
Kontrol Diri	0,868	Reliabel
Stress Kerja	0,868	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variable penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* > (0,7). Sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabel.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistik	P Values	Kesimpulan
Kontrol Diri → Cyberloafing	-0,239	-0,242	0,098	2,433	0,015	Diterima
Stress Kerja → Cyberloafing	0,595	0,595	0,303	5,789	0,000	Diterima
Cyberloafing → Kinerja Karyawan	-0,455	-0,453	0,129	3,535	0,000	Diterima
Kontrol Diri → Kinerja Karyawan	0,274	0,259	0,104	2,648	0,008	Diterima
Stress Kerja → Kinerja Karyawan	-0,259	-0,259	0,123	2,099	0,036	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.12 nilai *P-Value* di atas menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai $< (0,05)$ dan nilai *T Statistics*nya $> 1,96$ yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu variabel (Kontrol Diri -> *Cyberloafing*), (Stress Kerja -> *Cyberloafing*), (*Cyberloafing* -> Kinerja Karyawan), (Kontrol Diri -> Kinerja Karyawan) dan (Stress Kerja -> Kinerja Karyawan).

4. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistik	P Values
Kontrol Diri → Cyberloafing → Kinerja Karyawan	0,109	0,109	0,055	1,995	0,047
Stress Kerja → Cyberloafing → Kinerja Karyawan	0,271	0,275	0,107	2,536	0,012

Sumber: Data primer yang diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.13 nilai *P-Value* di atas menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai $< (0,05)$ dan nilai *T Statistik* $> 1,96$ yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel intervening yaitu Kontrol Diri terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh *Cyberloafing*, dan Stress Kerja terhadap keputusan pembelian dimediasi oleh *Cyberloafing*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka pembahasan lebih lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kontrol Diri Terhadap *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kontrol diri berpengaruh terhadap *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,015 < 0,05$, dan nilai *t* statistiknya $2,433 > 1,96$, sedangkan nilai Sampel Asli (O) sebesar $-0,239$. Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi kontrol diri maka semakin menurun *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Kesimpulannya Kontrol diri yang tinggi dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang terjadi di tempat kerja. Kemampuan menahan keinginan yang tidak sesuai dengan norma di tempat kerja seperti *cyberloafing* dapat mengurangi timbulnya dampak negatif seperti menurunnya produktifitas kerja. Averill (dalam Gufron & Risnawita, 2011) menyimpulkan bahwa aspek kontrol diri mencakup kontrol perilaku, kontrol kognitif, kontrol dalam mengambil keputusan dan kontrol terhadap informasi. Kontrol diri yang rendah dapat memiliki pengaruh pada individu untuk berperilaku *cyberloafing*. Keberadaan akses internet bagi para pegawai sering disalah gunakan untuk mengakses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya atau bisa disebut *cyberloafing* (Ernawati et al., 2021). Perilaku *cyberloafing* bisa menjadi penghambat produktifitas pegawai karena pegawai akan lebih berkonsentrasi pada kegiatan online bukan fokus pada pembelajaran. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyanti & Supriyadi (2021) menyatakan bahwa kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ratnaningsih (2020) yang menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing*.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,000 < 0,05$, dan nilai *t* statistiknya $5,789 > 1,96$, sedangkan nilai Sampel Asli (O) sebesar $-0,595$. Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi stres kerja maka semakin meningkat juga *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Kesimpulannya Stres merupakan hal yang sering muncul dan berhubungan dengan pekerjaan. Menurut (De Bruin, 2006) stres kerja adalah keadaan

tidak nyaman secara psikologis yang dihasilkan atas penilaian subjektif individu mengenai tuntutan yang dirasakan dari tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk berhasil memenuhi tuntutan tersebut. Menurut Lazarus dan Folkman (dalam De Bruin, 2006), ketika banyak karyawan mengalami stres saat bekerja, mereka cenderung mencari beragam cara untuk mengatasi atau mengurangi stres ditempat kerja, hal itu disebut dengan coping. *Cyberloafing* ini merupakan salah satu varian perilaku coping stres karyawan ditempat kerja (Blanchard & Henle, 2008). Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Moffan & Handoyo (2020) serta Adhana & Herwanto (2021) diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

3. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *Cyberloafing* berpengaruh terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,000 < 0,05$, dan nilai *t* statistiknya $3,535 > 1,96$, sedangkan nilai Sampel Asli (O) sebesar $-0,455$. Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi *Cyberloafing* maka semakin menurun Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Jika Keberadaan akses internet bagi para pegawai sering disalah gunakan untuk mengakses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya atau bisa disebut *cyberloafing* (Ernawati et al., 2021). Perilaku *cyberloafing* bisa menjadi penghambat produktifitas pegawai karena pegawai akan lebih berkonsentrasi pada kegiatan online bukan fokus pada pembelajaran. Perilaku *Cyberloafing* seharusnya dapat dikurangi jika pegawai memiliki kontrol diri yang tinggi sehingga *cyberloafing* di tempat kerja tidak terjadi pada saat jam kerja karena akan mengurangi kinerja pegawai. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dengan adanya kinerja yang baik, maka produktifitas instansi pun dapat meningkat. Tetapi jika perilaku *cyberloafing* terjadi disuatu instansi maka kinerja pegawai akan menurun. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati dkk (2021) dan Sapttari (2020) yang menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kontrol Diri, Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kontrol Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,008 < 0,05$, dan nilai *t* statistiknya $2,648 > 1,96$, sedangkan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,274. Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi Kontrol Diri maka semakin meningkat Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Karena kontrol diri adalah variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu untuk mengatur perilaku, kesanggupan individu dalam mengatur informasi yang diinginkan maupun yang tidak, dan kesanggupan individu untuk memilah langkah berdasarkan apa yang di yakini atau bisa diartikan sebagai kontrol diri atas dirinya sendiri. Ernawati dkk (2021) menyatakan bahwa Kinerja yang baik adalah kinerja pegawai yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dengan adanya kontrol diri yang baik, maka kinerja instansipun dapat meningkat. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiana (2022), Purbasari (2022) dan Saptari (2020) menyatakan bahwa kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,036 < 0,05$, dan nilai *t* statistiknya $2,099 > 1,96$, sedangkan nilai Sampel Asli (O) sebesar -0,259. Sehingga dapat dijelaskan semakin tinggi Stres Kerja maka semakin menurun Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara. Jika Menurut Fahmi (2016) stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress kerja yang berpengaruh terhadap kesehatan seorang karyawan harus segera diselesaikan, karena dikhawatirkan mempengaruhi menurunnya kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven & Prasetio (2020) dan Julvia (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Kinerja Melalui *Cayberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kontrol kerja berpengaruh terhadap kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara yang dimediasi secara partial mediation oleh *Cayberloafing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,047 < 0,05$, dan nilai *t* statistiknya $1,995 > 1,96$, sedangkan nilai Sampel Asli (O) sebesar $0,109$. Hal ini berarti bahwa pengujian ini menemukan bahwa ada efek mediasi pada kontrol kerja terhadap kinerja melalui *cayberloafing*. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 merupakan *partial mediation*, artinya dengan melibatkan variabel mediator secara langsung maupun secara tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika kontrol diri adalah variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu untuk mengatur perilaku, kesanggupan individu dalam mengatur informasi yang diinginkan maupun yang tidak, dan kesanggupan individu untuk memilah langkah berdasarkan apa yang di yakini atau bisa diartikan sebagai kontrol diri atas dirinya sendiri. Ernawati dkk (2021) menyatakan bahwa Kinerja yang baik adalah kinerja yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dengan adanya kinerja yang baik, maka produktifitas instansipun dapat meningkat. Keberadaan akses internet bagi para pegawai sering disalah gunakan untuk mengakses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya atau bisa disebut *cyberloafing* (Ernawati et al., 2021). Perilaku *cyberloafing* bisa menjadi penghambat produktifitas pegawai karena pegawai akan lebih berkonsentrasi pada kegiatan online bukan fokus pada pembelajaran. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakinanda (2022), Saptari (2020) dan Pratama (2022) menyatakan bahwa kontrol diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui *Cyberloafing*.

7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Cayberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara yang dimediasi secara partial mediation oleh *Cayberloafing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value* $0,012 < 0,05$, dan nilai *t* statistiknya $2,536 > 1,96$, sedangkan nilai Sampel Asli (O) sebesar $-0,271$. Hal ini berarti bahwa pengujian ini menemukan bahwa ada efek mediasi pada Stres kerja

terhadap kinerja melalui *cyberloafing*. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 merupakan *partial mediation*, artinya dengan melibatkan variabel mediator secara langsung maupun secara tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Ernawati dkk (2021) menyatakan bahwa Kinerja yang baik adalah kinerja yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dengan adanya kinerja yang baik, maka produktifitas instansi pun dapat meningkat. Keberadaan akses internet bagi para pegawai sering disalahgunakan untuk mengakses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya atau bisa disebut *cyberloafing* (Ernawati, dkk 2021). Perilaku *cyberloafing* bisa menjadi penghambat produktifitas pegawai karena pegawai akan lebih berkonsentrasi pada kegiatan online bukan fokus pada pekerjaan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Narahendra (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui *cyberloafing*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara.

6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara.
7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan melalui *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Jepara.

SARAN

Bagi Kedinasan

Berdasarkan data penelitian ini menurut kuesioner yang pengisiannya paling rendah terdapat pada variabel kontrol diri dimana pegawai merasa kurang menaati aturan yang ditetapkan kantor setiap harinya. Oleh karena itu pimpinan kedinasan bisa meningkatkan kontrol diri pegawai dengan memberikan aturan-aturan yang lebih diatati oleh para pegawainya mungkin dengan cara hukuman jika pegawai tidak menaati peraturan atau sebagainya. Tidak hanya kontrol diri stres kerja juga perlu di perhatikan oleh atasan dengan cara pimpinan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya agar pegawai tidak terbebani dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk para peneliti selanjutnya mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067–1084.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. PT Pustaka Pelajar.
- Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021). Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai SDN Di Kelurahan Kembangkuning, Cepogo, Boyolali Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 194–203.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.

Remaja Rosdakarya.

Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64–72.

Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara kontrol diri dengan intensi cyberloafing pada pegawai dinas x Provinsi Jawa Tengah. *Empati*, 7(April), 160–167.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju