

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
PERILAKU *CYBERLOAFING* DENGAN KONTROL DIRI (*SELF-  
CONTROL*) SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK MADINA SYARI'AH)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU PERBANKAN SYARIAH**

**OLEH :**

**TONIE NAROJATNA**

**19108020117**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALI JAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
PERILAKU *CYBERLOAFING* DENGAN KONTROL DIRI (*SELF-  
CONTROL*) SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK MADINA SYARI'AH)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU PERBANKAN SYARIAH**

**OLEH :**

**TONIE NAROJATNA**

**19108020117**

**DOSEN PEMBIMBING :**

**HASAN AL BANA, SEI., M.E**

**NIP. 19900312 00000 1 301**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALI JAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-810/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING DENGAN KONTROL DIRI (SELFCONTROL) SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK MADINA SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TONIE NAROJATNA  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020117  
Telah diujikan pada : Senin, 27 Mei 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Hasan Al Banna, SEL, M.E  
SIGNED

Valid ID: 6602b3128ad8



Penguji I  
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M  
SIGNED

Valid ID: 665ec80477268



Penguji II  
Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K  
SIGNED

Valid ID: 665d47acac28



Yogyakarta, 27 Mei 2024  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 66610c6bead78

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Tonie Narojatna

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Tonie Narojatna

Nim : 19108020117

Judul Skripsi : **” Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan Kontrol Diri Sebagai Variabel Moderasi : Studi Pada Karyawan Bank Madina Syari’ah Yogyakarta”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syari’ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Srata Satu dan Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 24 April 2024

Pembimbing,

  
Hasan Al-Banna, S.E.I., M.E  
NIP: 19900312 00000 1 301

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tonie Narojatna

Nim : 19108020117

Program Studi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan Kontrol Diri (*Self-Control*) sebagai Variabel Moderasi: Studi Pada Karyawan Bank Madina Syari'ah.”** Adalah benar-benar merupakan hasil karya penulisan sendiri, bukan duplikasi atau saduan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan referensi. Apabila lain waktu terjadi adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada dalam penyusun.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 04 Mei 2024

Penyusun,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Tonie Narojatna

Nim. 19108020117

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tonie Narojatna  
NIM : 19108020117  
Program Studi : Perbankan Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

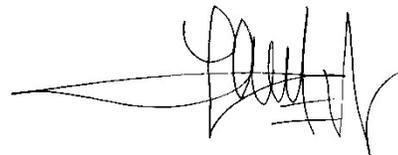
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Milik Bebas Non Eksklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**”Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing dengan Self-Control sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Karyawan Bank Madina Syari’ah)”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama menyantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, Mei 2024



Tonie Narojatna

19108020117

## HALAMAN MOTTO

*''Dunia ideal dikepalamu itu tidak nyata, maka hadapilah dan berjuang  
sehancur-hancurnya.*

*Ingat, sehancur-hancurnya.''*

-TnT



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan Rahmat Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.*

*Saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:*

*Teruntuk Ibuku tercinta, kata terima kasih atau kosa kata dalam Bahasa manapun tidak akan mampu untuk mewakili rasa terima kasih penulis kepada Mimih atas apa yang telah diberikan atau diperjuangkan selama ini.*

*Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi dan menampung segala keluh kesah.*

*Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan pahit dan manis.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penulisan Transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	Be
ت	Ta'	t	Te
ث	Sa'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	DZal	z	Zet

ر	Ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Dza'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	gh	Ge dan Ha
ف	Fa'	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Min	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wawu	w	We
ه	Ha'	h	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya'	y	Ye

## B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

## C. Ta'Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

## D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathh	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
نكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

## E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

### I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillah* rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan *syafa'atnya* di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

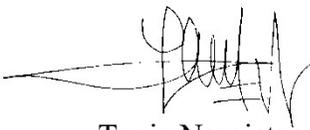
1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Hasan Al-Bana, SEI., M.E selaku Dosen Penasehat Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberi saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh Karyawan Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Kedua orang tua tercinta Alm. Bapak Mukari Bin Marcana *Allahummagfirlah* dan Ibu Ikah yang telah membesarkan, mendidik serta menyayangi penulis dengan penuh welas dan kasih yang telah menjadi motivasi utama kehidupan penulis.

8. Kakak-kakak saya terkhusus kepada A Cecep Sudirman yang telah mendidik dan memfasilitasi penulis selama mengeyam bangku pendidikan dari jenjang dasar sampai universitas.
9. Teman atau balad penulis yaitu; Agus, Irfan, Shidiq, Azis, Kadir dan yang lainya dalam Keluarga Mahasiswa Al-Hikamussalafiyah Yogyakarta (KAMALIYAH).
10. Teman atau dulur dari kampung halaman yaitu; Thoriq, Dodi, Budi, Septian, Dicki dan yang sudah menjadi almuni Tama, Dandi, Yoga, Hikmat, Adit, A Rajib dan yang lainya dalam Keluarga Karawang Yogyakarta (KKY).
11. Teman-teman atau bestie yaitu; Aji Sans, Afif Joe, Alex, Wahyuni, Singa yang tergabung dalam ‘‘Akhi-Ukhty’’.
12. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syari’ah (HMPSPS) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Periode 2020-2021.
13. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah kelas D khususnya, dan seluruh mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2019.
14. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan dinilai sebagai amal ibadah, amiin.
15. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. Amin

Yogyakarta, 06 Maret 2024

Hormat Penulis



Tonie Narojatna

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA .....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. <i>Cyberloafing</i> .....	11
2. Budaya Organisasi.....	16
3. Stres Kerja .....	21
4. Kontrol Diri ( <i>Self-Control</i> ).....	24
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Pengembangan Hipotesis .....	36
D. Kerangka Teoritis .....	40
BAB III .....	42

METODE PENELITIAN.....	42
A.    Jenis Penelitian .....	42
B.    Jenis dan Sumber Data .....	42
C.    Populasi dan Sampel .....	43
D.    Teknik Pengumpulan Data .....	43
E.    Definsi Operasional Variabel.....	43
F.    Skala Pengukuran Penelitan.....	46
G.    Teknik Pengujian Instrumen Penelitian .....	47
H.    Teknik Analisis Data .....	47
BAB IV .....	52
PEMBAHASAN .....	52
A.    Gambaran Umum Objek Penelitian .....	52
B.    Demografi Responden.....	52
C.    Uji Kualitas Data .....	57
D.    Uji Asumsi Klasik .....	60
E.    Uji Regresi Linier Berganda .....	62
F.    Uji Hipotesis .....	64
G.    Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V.....	87
PENUTUP.....	87
A.    Kesimpulan.....	87
B.    Keterbatasan Penelitian .....	88
C.    Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA .....	89
LAMPIRAN.....	95

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Variabel Dependen.....	44
Tabel 3.2 Variabel Independen .....	44
Tabel 3.3 Variabel Moderasi.....	46
Tabel 3.4 Skor Untuk Skala Likert .....	46
Tabel 3.5 Kriteria Variabel Moderasi .....	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Posisi Kerja .....	55
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan .....	56
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Status .....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas .....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas .....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik Simultan (Uji F).....	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Dieterminasi ( $R^2$ ) Moderasi .....	67
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F) Moderasi .....	68
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji T) Moderasi .....	68
Tabel 4.20 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis .....	71
Tabel 4.21 Ringkasan Jawaban Responden ( $X^1$ ) .....	73
Tabel 4.22 Ringkasan Jawaban Responden ( $X^2$ ) .....	76
Tabel 4.23 Ringkasan Jawaban Responden (Z) .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pertumbuhan Internet Di Indonesia.....	1
Gambar 2.2 Kerangka Teoritis .....	41



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara .....	95
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	97
Lampiran 3 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	103
Lampiran 4 Hasil Olah Data Menggunakan IBM SPSS 26 .....	107
Lampiran 5 <i>Curriculum Vitae</i> .....	121



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan Kontrol Diri sebagai Variabel Moderasi. Obyek penelitian ini adalah Karyawan pada Bank Madina Syari'ah di Yogyakarta. Data penelitian yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden sebanyak 37 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan *moderated regressions analyst* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*. Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Cyberloafing*. Kontrol Diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*. Variabel Kontrol diri dapat memperkuat hubungan antara Budaya Organisasi terhadap *Cyberloafing*. Variabel Kontrol diri tidak mampu memoderasi Stres Kerja terhadap *Cyberloafing*.

Kata Kunci: **Budaya Organisasi, Stres Kerja, *Cyberloafing*, Kontrol Diri**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*This research aims to understand the influence of Organizational Culture and Work Stress on Cyberloafing behavior with Self-Control as a Moderation Variable. The object of this research is Employees at Bank Madina Syari'ah in Yogyakarta. The research data used is primary data obtained through the dissemination of questionnaires completed by 37 respondents. The analytical tool used in this study uses SPSS 26. The data analysis techniques used are double linear regression analysis and moderated regressions analysts. (MRA). The results of this study show that the Organizational Culture has no influence on the behavior of the Cyberloafing. The Working Stress Variable has no effect on the cyberloafings. Self-control has a negative and significant impact on the Cyber loafers.*

**Keywords:** *Organizational culture, Work stress, Cyberloafing, Self-control*



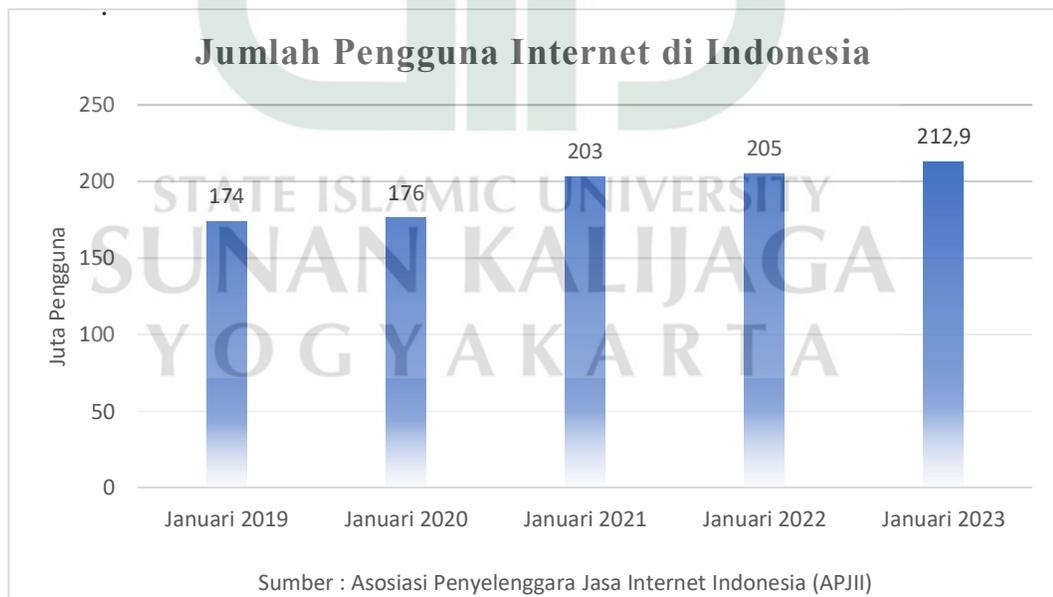
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja karyawan yang baik dan optimal merupakan salah satu indikator untuk menilai keberhasilan dari visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan. Bilamana karyawan memiliki kinerja yang positif akan memberikan dampak yang positif pula bagi perusahaan tersebut (Zulhilmi & Kusumayadi, 2020). Pengaruh dari globalisasi sangat berkembang pesat terutama dalam sektor teknologi yang dianggap berperan penting dalam menunjang karyawan. Perkembangan yang telah bergerak maju mengenai teknologi, telah memberikan bukti bahwa hal tersebut sangat bermanfaat dan tidak berlebihan apabila dikaatakan sebagai suatu kebutuhan. Seperti yang dikatakan oleh Novianti & Roz, (2023) Dengan perkembangan internet, banyak kemudahan dan keuntungan telah muncul dalam kehidupan seseorang. Internet saat ini tidak memperhitungkan status sosial orang yang dapat menggunakannya, memungkinkan masyarakat dari kelas bawah hingga kelas atas untuk menggunakannya.



**Gambar 1.1 Pertumbuhan Internet Di Indonesia**

Riset dan survey yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) yang dapat dilihat pada gambar 1.1, jumlah pengguna internet di Indonesia telah mencapai 212,9 juta pada Januari 2023. Ini berarti sekitar 77% dari populasi Indonesia telah menggunakan internet. Dalam data tersebut terjadi lonjakan penggunaan internet pada Januari 2020 hal tersebut terjadi karena perubahan tren atau kebiasaan masyarakat akibat pandemi covid-19. Kehadiran Internet dalam kehidupan manusia memungkinkan pengguna Internet dapat dengan mudah dan cepat mengakses informasi, komunikasi, hiburan, dan lain-lain, tanpa adanya batasan hambatan atau jarak. Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan gaya hidup manusia, dalam penggunaan perangkat seperti *smartphone* dan komputer, yang nampaknya sangat erat kaitannya dengan peran Internet dalam kehidupan masyarakat.

Selain digunakan sebagai media untuk mendapatkan informasi dan hiburan, internet juga mampu dimanfaatkan sebagai media untuk menunjang berbagai aktivitas, terutama dalam bekerja (Sofyanty & Supriyadi, 2021). Hal tersebut membuat internet sangat bermanfaat bagi penggunanya dan membuat penggunanya lebih produktif, terlebih lagi banyak hal yang dapat dilakukan melalui internet menjadi lebih mudah seperti menggunakan aplikasi atau *software* daripada melakukannya secara manual. Dengan adanya aplikasi-aplikasi ini, pengguna dapat meningkatkan kinerja mereka dengan membantu mereka melakukan hal-hal yang mereka butuhkan..

Dengan adanya perubahan tren dan perkembangan teknologi tersebut membuat perusahaan-perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya menggunakan internet, salah satunya adalah sektor Perbankan Syariah. Perbankan Syariah merupakan salah satu sektor yang mengharuskan penggunaan internet demi dapat bersaing dan menunjang efektivitas kegiatan operasionalnya. Bank Syariah Umum dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan dua contoh bank Syariah dan menurut regulasi yang berlaku Bank Syariah Umum dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah diklasifikasikan sebagai bank yang melakukan bisnis

sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah di bawah Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2008 tentang Bank Syari'ah.

Akan tetapi penggunaan internet tidak sepenuhnya dapat membuat hal-hal yang positif terhadap karyawan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Astri & Zahreni, (2022) dalam penelitiannya didapatkan bahwa 74,1 % karyawan pada PT X menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berselancar di internet dengan menggunakan fasilitas kantor, dan tentunya kegiatan tersebut tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka. Karnanya, penggunaan internet juga dapat memberikan dampak negatif kepada karyawan seperti perilaku *cyberloafing*, menurut Samadi-Miarkolaei (2020) *cyberloafing* merupakan sebuah perilaku dimana pekerja menggunakan fasilitas internet untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan seperti menggunakan media sosial, *E-mail*, atau bermain *game*. Tentu hal tersebut sangat bertentangan dengan prinsip organisasi, dimana hal tersebut dapat membuat produktivas karyawan menurun.

Gracia & Kusniawati (2022) menjelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* meliputi *cyberloafing* ringan (*minor cyberloafing*) dan *cyberloafing* berat (*serious cyberloafing*). *Cyberloafing* ringan mengacu pada aktivitas penggunaan Internet dalam bentuk mengirim dan menerima *e-mail* pribadi, bermain *game online*, dan pesan instan. *Cyberloafing* yang berat atau parah mengacu pada pemakaian Internet dalam tujuan yang lebih serius dan berbahaya, seperti bermain judi *online* atau membuka konten terlarang seperti pornografi atau situs web berbahaya lainnya.

Dhira, Moffan & handoyo, (2020) menjelaskan bahwa hampir setiap organisasi bisa berisiko terkena *cyberloafing* karena memungkinkan bagi setiap anggota untuk melihat, pembukaan atau terlibat dalam perilaku ini selama jam kerja. Misalnya ketika karyawan di kantor lebih suka bermain *video game online* daripada menyelesaikan pekerjaan mereka, atau saat karyawan saling mengirim pesan cepat atau email ke teman-teman saat di tempat kerja, atau bahkan ketika eksekutif membuka *Tiktok* selama pertemuan.

Fenomena tersebut juga dapat terjadi pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera, dimana internet menjadi kebutuhan primer penunjang kegiatan operasional karyawan. Dengan ini, besar juga kesempatan karyawan untuk melakukan kegiatan *cyberloafing*. Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi ke lokasi Bank Madina Syari'ah dan mendapati salah satu pegawainya sedang asik dengan *gadget* atau *smartphone* walaupun pada saat tersebut situasi kantor sedang sepi. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan mengenai peraturan dan regulasi mengenai penggunaan fasilitas perusahaan termasuk internet. Dari wawancara tersebut diperoleh hasil bahwa terdapat aturan yang membatasi penggunaan internet, seperti melarang menggunakan internet untuk mengakses media yang bersifat hiburan seperti sosial media maupun bermain *game* dan pembatasan penggunaan *gadget* atau *smartphone*. Oleh karena itu, peneliti menduga bahwa regulasi atau aturan yang berlaku di organisasi tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap mencegah terjadinya perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan dan membuat faktor-faktor lain dapat berpengaruh besar dalam mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *cyberloafing*.

Dugaan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amanah (2021) yang mendapati bahwa meskipun terdapat regulasi atau aturan dalam organisasi yang mengatur tentang penggunaan fasilitas internet nyatanya tidak dapat mencegah 100 % perilaku *cyberloafing*, dikarenakan kegiatan tersebut dapat terjadi dibalik meja kerja sehingga tidak akan menimbulkan kecurigaan dari atasan, mereka beranggapan bahwa atasan akan mengira karyawan tersebut sedang sibuk dengan pekerjaannya.

Menurut Elciyar & Simsek (2021) terdapat tiga indikator utama individu yang berkontribusi pada *cyberloafing* yaitu; faktor situasional, organisasi, dan individu. Kategori pertama mencakup pola pikir dan pemahaman seseorang tentang *cybersecurity*, serta penggunaan Internet secara umum, kebiasaan, sifat internal, tujuan, kepribadian, dan demografi. Kategori kedua mencakup, persepsi budaya organisasi tentang norma yang berlaku, dan elemen dukungan manajemen.

(fasilitas). Peluang, aksesibilitas, biaya, kenyamanan, anonimitas, melarikan diri, pembatasan, penerimaan sosial, dan jam kerja yang diperpanjang adalah elemen situasi. Pandangan rekan kerja juga mempengaruhi terhadap perilaku *cyberloafing*, ketika pandangan rekan-rekan kerja terhadap perilaku tersebut adalah hal yang biasa dilakukan dan maka perilaku ini akan menjadi sebuah rutinitas, hal-hal tersebut dapat diasumsikan sebagai budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor organisasi yang menjadi pemicu penyalahgunaan internet atau *cyberloafing* hal tersebut dikarenakan ketika pandangan rekan-rekan kerja terhadap perilaku tersebut adalah hal yang biasa (lumrah) dilakukan maka perilaku ini akan menjadi sebuah rutinitas, hal-hal tersebut dapat diasumsikan sebagai budaya organisasi. menurut Ikhsan, (2020) budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini oleh setiap anggota organisasi. Nilai-nilai ini digunakan untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi, baik di luar maupun di dalamnya. Lebih lanjut Ikhsan, (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat dikatakan sebagai falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan.

Selain budaya organisasi, stres kerja juga mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindakan *cyberloafing*, hal tersebut dapat terjadi dikarenakan pada saat merasa stres karyawan tersebut akan mencari solusi untuk menghilangkan stress tersebut dengan cara melakukan aktivitas yang bersifat menghibur dan menyenangkan seperti membuka aplikasi hiburan seperti *YouTube*, *Instagram* maupun *TikTok*. Kegiatan *cyberloafing* dipilih sebagai media untuk menanggulangi stress dikarenakan hal tersebut dapat dilakukan dengan mudah tanpa memerlukan keahlian khusus, cukup dengan mempunyai perangkat seperti *computer*, laptop maupun *smartphone* yang terhubung dengan jaringan internet.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Dhira et al., (2020), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ketika stres kerja meningkat, maka perilaku *cyberloafing* akan meningkat. Lebih lanjut Dhira et al., (2020) menemukan hubungan positif yang signifikan antara variabel stres kerja dan variabel *cyberloafing* mengenai aktivitas

waktu luang penggunaan internet pribadi. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula aktivitas penggunaan internet pribadi selama jam kerja. Oleh karena itu, jika karyawan merasakan stres kerja maka perilaku *online roamingnya* akan meningkat, dan sebaliknya jika karyawan tidak merasakan stres kerja maka perilaku *online roamingnya* akan menurun.

Menurut Novianti & Roz (2023) menjelaskan lebih lanjut bahwa salah satu cara untuk menggambarkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan melihat reaksi individu terhadap keadaan yang mendorongnya untuk melampaui batas mereka dan menghasilkan gejala yang dimanifestasikan sebagai perilaku, fisiologis, dan psikologis. Gejala fisiologis yang sering ditemukan di tempat kerja termasuk sakit kepala, tekanan darah tinggi, sesak nafas, sakit perut, dan detak jantung yang meningkat. Kemudian, sementara perubahan diet, kekhawatiran, dan gangguan tidur adalah gejala perilaku yang lebih khas, gejala psikologis termasuk kecemasan, ketegangan, kebosanan, ketidakbahagiaan di tempat kerja, dan penundaan kerja.

Jika karyawan merasa stres di tempat kerja, perusahaan mereka akan memungkinkan mereka untuk menikmati hal-hal yang menyenangkan, seperti bermain *game online*, berbelanja *online*, dan membuka *social media*, dan lain sebagainya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Novita Sari (2020) yang menyatakan bahwa ketika karyawan mengalami stres kerja, maka untuk menanggulangi hal tersebut karyawan cenderung melakukan *cyberloafing*.

Temuan-temuan yang telah di didapati dari perilaku *cyberloafing* dan segala sebab atau konsekuensi individu yang melakukannya, maka diperlukan tindakan pencegahan dan penyelesaian akan permasalahan tersebut. Salah satunya dengan menggunakan kontrol diri (*self-control*), menurut Sofyanty & Supriyadi (2021) kontrol diri diartikan sebagai keseluruhan dari seluruh proses psikologis untuk menguasai tingkah laku maupun penyesuaian diri. Lebih lanjut Sofyanty & Supriyadi (2021) menjelaskan bahwa kontrol diri dapat dipahami sebagai kemampuan diri seseorang untuk menyusun, mengatur, maupun mengarahkan perilakunya untuk mampu mengarah ke arah yang positif.

Pernyataan tersebut sejalan temuan yang dilakukan oleh Sari & Ika (2018) kontrol diri berpengaruh besar terhadap timbulnya tingkah laku seseorang, karena pengontrolan diri seseorang merupakan tingkah laku yang tampak. Oleh karena itu, kontrol diri merupakan hal yang sangat fundamental dan harus dimiliki oleh setiap individu yang merupakan anggota organisasi agar dapat mengontrol agar tidak melakukan tindakan yang menyimpang seperti *cyberloafing*. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2019), dalam penelitiannya didapat temuan bahwa *cyberloafing* dapat digunakan sebagai penanggulangan kebosanan atau stres akibat tekanan kerja bagi kebanyakan pegawai, hal tersebut memperkuat bahwa apabila individu memiliki kontrol diri yang tinggi akan mencegahnya dari perilaku-perilaku yang menyimpang. Sebaliknya apabila individu tersebut memiliki kontrol diri yang rendah maka resiko terjadinya perilaku-perilaku tersebut akan lebih besar, tentunya hal tersebut dapat membuat terjadinya konsekuensi yang tidak diinginkan.

Pada temuan yang dilakukan oleh Maurhea, (2020) pada Bank Riau Kepri cabang Syariah Pekanbaru tergolong rendah dikarenakan sudah ada regulasi terkait yang mengatur tentang aktivitas yang berkaitan dengan penggunaan internet. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Sakinah, (2022) memperoleh hal serupa, bahwa aktivitas *cyberloafing* pada karyawan Bank BSI Darussalam tergolong rendah. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan sudah ada regulasi yang mengatur tentang aktivitas internet, dan didukung dengan oleh budaya organisasi yang positif. Lebih lanjut Sakinah, (2022) menjelaskan bahwa perusahaan selaku pihak manajerial untuk memperhatikan terkait aktivitas penggunaan internet pada pegawainya, sebagai tindakan pencegahan manajemen harus membuat regulasi terkait hal tersebut dan membuat lingkungan dan budaya yang positif agar dapat mencegah hal tersebut dapat terjadi.

Selain melakukan observasi dan wawancara terhadap karyawan Bank Madina Syaria'h, peneliti juga melakukan studi atau telaah Pustaka pada topik ini, kemudian mendapati bahwa mayoritas penelitian yang telah dilakukan sebelumnya hanya berfokus kepada hasil atau dampak dari perilaku *cyberloafing* tersebut, baik itu mendapati dampak yang positif maupun negatif dari perilaku *cyberloafing*.

Sedangkan penelitian mengenai penyebab atau faktor pemicu terjadi perilaku *cyberloafing* belum semasih dampak dari perilaku tersebut. Oleh karena itu, peneliti merasa topik ini masih relevan dan layak untuk diteliti, selain itu peneliti juga menggunakan faktor yang diduga dapat mencegah atau mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku *cyberloafing* yaitu kontrol diri (*self-control*). Merujuk pada latar belakang tersebut maka penulis akan mengambil topik penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DENGAN KONTROL DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI: STUDI PADA KARYAWAN BANK MADINA SYARI’AH”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *cyberloafing* pada karyawan Bank Madina Syari’ah.
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan Bank Madina Syari’ah.
3. Bagaimana pengaruh kontrol diri (*self-control*) terhadap *cyberloafing* pada karyawan Bank Madina Syari’ah.
4. Bagaimana moderasi perubahan kontrol diri (*self-control*) mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap *cyberloafing* pada karyawan Bank Madina Syari’ah.
5. Bagaimana moderasi perubahan kontrol diri (*self-control*) mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan Bank Madina Syari’ah.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini diharapkan mencapai beberapa tujuan yang diinginkan, antara lain yaitu:

1. Untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap *cyberloafing* pada karyawan Bank Madina Syari'ah.
2. Untuk menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan Bank Madina Syari'ah.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kontrol diri (*self-control*) terhadap *cyberloafing* pada karyawan Bank Madina Syari'ah.
4. Untuk mengetahui apakah kontrol diri (*self-control*) memoderasi dan mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap *cyberloafing* pada karyawan Bank Madina Syari'ah.
5. Untuk mengetahui apakah kontrol diri (*self control*) memoderasi dan mampu memperkuat atau memperlemah stress kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan Bank Madina Syari'ah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberi manfaat dalam beberapa aspek, meliputi:

##### **1. Manfaat Akademis**

Diharapkan penelitian yang dilakukan oleh penulis akan menambah pemahaman tentang ilmu pengetahuan, terutama sehubungan dengan dampak stress terkait pekerjaan dan budaya perusahaan pada penyalahgunaan internet yang dilakukan oleh karyawan, termasuk kecenderungan mereka untuk terlibat dalam *cyberloafing*. Diharapkan juga bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi untuk penyelidikan masa depan tentang perbankan syari'ah dan sumber daya manusia.

##### **2. Manfaat Praktisi**

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menawarkan perspektif baru tentang bagaimana sumber daya manusia, terutama mereka berkarir di Bank Syari'ah, terutama dalam pemanfaatan teknologi khususnya Internet untuk meningkatkan efektifitas pekerjaan mereka. Akan tetapi, dengan kontrol diri

bertindak sebagai faktor moderasi, itu juga dapat memberi praktisi wawasan tentang bagaimana budaya perusahaan dan stres kerja mempengaruhi perilaku penggunaan internet pekerja, seperti *cyberloafing*.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Penulisan ini memiliki sistematika yang terdiri dari lima bab yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- BAB I** : Bab ini merupakan pendahuluan, dimana penulis memaparkan latar belakang masalah yang diajukan, dilanjutkan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Bab ini kemudian membahas tentang manfaat penelitian yang dibagi menjadi manfaat akademik dan manfaat praktis. Bagian terakhir bab ini menjelaskan sistem penulisan.
- BAB II** : Bab ini merupakan landasan teori yang menyajikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Variabel-variabel yang dipilih oleh penulis merupakan referensi ke teori-teori tersebut. Selanjutnya, penelitian sebelumnya menjadi acuan untuk penelitian. Ini berakhir dengan pembuatan hipotesis dan kerangka berfikir.
- BAB III** : Bab ini menyajikan metodologi penelitian dan membahas jenis penelitian yang akan dilakukan. Pada bab ini juga membahas populasi dan sampel yang akan digunakan, serta teknik pengumpulan data yang digunakan. Bab ini juga membahas metode analisis data yang digunakan peneliti.
- BAB IV** : Menyajikan analisis data dan pembahasan, dalam bab analisis data dan pembahasan akan berisikan gambaran umum objek yang akan dilakukan peneliti dan kemudian hasil pembahasan dari analisis data yang dilakukan terhadap penelitian yang dilakukan.
- BAB V** : Dalam bab penutup, penulis akan menguraikan hasil penelitian, batas-batasnya, dan saran untuk penelitian lanjutan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian berbasis kuesioner yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan kontrol diri sebagai variabel moderasi pada karyawan Bank Madina Syari'ah Yogyakarta, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Bank Madina Syari'ah Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya budaya organisasi tidak akan berdampak terhadap perilaku *cyberloafing*.
2. Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Bank Madina Syari'ah Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya stres kerja tidak akan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.
3. Kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Bank Madina Syari'ah Yogyakarta. Hal ini menjelaskan bahwa apabila kontrol diri seorang karyawan tergolong tinggi maka akan menurunkan kemungkinan Karyawan Bank Madina Syari'ah Yogyakarta melakukan tindakan *cyberloafing*.
4. Kontrol diri dapat memperkuat budaya organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Bank Madina Syari'ah Yogyakarta. Hal ini bermakna bahwa kontrol diri dapat memoderasi dan memperkuat budaya organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*.
5. Kontrol diri tidak dapat memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Bank Madina Syari'ah Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kontrol diri tidak mampu memperlemah maupun memperkuat tingkat stres kerja karyawan terhadap perilaku *cyberloafing*.

## B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti berusaha sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan, tetapi mereka menghadapi beberapa kendala dan keterbatasan dalam penelitian ini, seperti:

1. Terdapat beberapa atau variabel lagi yang perlu diteliti agar memahami faktor-faktor yang memicu terjadinya perilaku *cyberloafing*. Sedangkan peneliti hanya berfokus terhadap faktor pemicu dalam budaya organisasi, stres kerja dan kontrol diri.
2. Keterbatasan waktu dan biaya karena peneliti tidak dapat memaksimalkan jumlah responden yang sesuai pada proposal penelitian ini.
3. Pengumpulan data melalui kuesioner yang terkadang tidak mencerminkan pendapat yang sebenarnya, sehingga mempengaruhi penyelesaian kuesioner. Responden juga tidak menjawab pertanyaan umum tentang demografi responden. Hal ini karena kerahasiaan identitas responden.

## C. Saran

Berdasarkan temuan dan kelemahan penelitian ini, peneliti disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel pada penelitian ini, tidak hanya terfokus faktor pemicu saja. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas maupun objek yang berbeda.
2. Diharapkan bagi pihak Bank Madina Syari'ah Yogyakarta dapat meningkatkan perhatiannya terhadap aspek psikologis karyawan dan terus meningkatkan peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk menciptakan sikap dan perilaku karyawan yang positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144. <https://doi.org/10.24014/Pib.V2i2.11916>
- Ali, & Eylem. (2019). Beneficial And Detrimental Effects Of Cyberloafing In The Workplace. *Journal Of Organizational Behavior Review (Job Review) Cilt*, 1(1), 97–144. <https://orcid.org/0000-0002-0960-6805>
- Alyahya, S., & Alqahtani, A. (2022). Cyberloafing In Educational Settings: A Systematic Literature Review. *International Journal Of Interactive Mobile Technologies*, 16(16), 113–141. <https://doi.org/10.3991/Ijim.V16i16.32285>
- Amanah, Y. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Deli Serdang* [Skripsi]. Universitas Negeri Medan.
- Anak Agung Putu Agung, & Anik Yuesti. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif* (N. Suardika, Ed.). Noah Aletheia.
- Azizah, S. N. (2019). Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja. *Jurnal Fokus Bisnis*, 18(01).
- Banerjee, S., & Thakur, S. (2016). A Critical Study Of Factors Promoting Cyberloafing In Organizations. *Acm International Conference Proceeding Series, 04-05-March-2016*. <https://doi.org/10.1145/2905055.2905355>
- Baskaran, S., Nedunselian, N., Mahadi, N., & Mahmood, Z. (2019). An Epidemic Phenomenon Of Workplace Cyberloafing: Investigations And Implications. *Int. J. Work Organisation And Emotion*, 10(4), 297–321.
- Daffa, M. (2018). Cyberloafing Ditinjau Dari Budaya Organisasi Dan Role Ambiguity Pada Karyawan Pt. Javatech. *Jurnal Psikologi*, 2, 16–24.
- Dani Somantri, M., & Hidayatun Napsiah, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Syariah Kcp Ciawi Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Dhira, M., Moffan, 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), 2502–4590.

- Diah, N. N. (2023). *Pengaruh Cyberloafing, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyumas* [Skripsi]. Universitas Muhamadiyah Purwokerto.
- Elciyar, K., & Simsek, A. (2021a). An Investigation Of Cyberloafing In A Large-Scale Technology Organization From The Perspective Of The Theory Of Interpersonal Behavior. *Online Journal Of Communication And Media Technologies*, 11(2). <https://doi.org/10.30935/Ojcmt/10823>
- Elciyar, K., & Simsek, A. (2021b). An Investigation Of Cyberloafing In A Large-Scale Technology Organization From The Perspective Of The Theory Of Interpersonal Behavior. *Online Journal Of Communication And Media Technologies*, 11(2). <https://doi.org/10.30935/Ojcmt/10823>
- Evi, R. M., Ramie, A., & Sidik, M. I. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Merdeka (Jkm)*, 1(2).
- Fahad, S., & Kistyanto, A. (2021). The Effect Of Job Stress And Cyberloafing On Organizational Commitment On Soe Bank Employees In The City Of Surabaya. *Ilomata International Journal Of Management*, 2, 133–141. <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm>
- Ghufro, M. N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi* (R. Kusumaningrari, Ed.; 1 Ed.). Ar-Ruzz Media Group.
- Gracia, B. A., & Kusniawati, N. (2022). Cyberloafing Behaviour On Employee Performance At Pt. Telkomsel Serang Branch. *International Conference On Management, Education, Social, Science, Economics, And Technology*, 12(34).
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Hadijah, S. (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Hubungan Interpersonal Dan Self-Efficacy Terhadap Stres Kerja Staf Pendamping Di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok. *Jmm: Jurnal Magister Manajemen*, 12(2), 116–132.
- Hilda, S. H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta* [Thesis]. Uin Sunan Kali Jaga.

- Ikhsan, A. (2020a). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. Dalam *Jurnal Jdm* (Vol. 3, Nomor 2).
- Ikhsan, A. (2020b). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal Jdm*, 3(2), 182–195.
- Kurniawan, D. (2018). Identifikasi Budaya Organisasi Dan Keterampilan Manajemen Untuk Memelihara Eksistensi Usaha Kreatif Batik Jambi Di Kota Jambi. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 147, 1(2), 147–158.
- Kursumaden, F. I. (2022). A Theoretical Overview To The Concept Of Cyberloafing. *Ass: Academic Social Resource*, 7(37), 562–567.
- Lonteng, E., Kindangen, P., & Tumewu, F. (2019). Analysis Of Role Conflict And Role Ambiguity Towards Cyberloafing At Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 5973–5982.
- Maarij, H. A. A. (2023). *Pengaruh Hubungan Atasan-Bawahan Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Kontrol Diri Sebagai Variabel Moderasi* [Skripsi]. Universitas Tidar.
- Maurhea, S. De. (2020). *Pengaruh Perilaku Cyberloafing Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru* [Skripsi]. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Muhammad Taufiq Azhari, M. Pd., Al-Fazri Bahri, M. Pd., Drs. Asrul, M. Si., & Prof. Dr. Tien Rafida, M. H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Efitra, Ed.). Pt. Soonpedia Publishing.
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Sa'adah, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Regulasi Diri Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 115–125. <https://doi.org/10.37339/Jurnal>
- Munawirsyah. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33–39.
- Novianti, K. R., & Roz, K. (2023a). Cyberloafing Behavior: The Determinant Factors Related To Work Stress And Workload In The Banking Sector. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/Jabm.9.2.378>

- Novianti, K. R., & Roz, K. (2023b). Cyberloafing Behavior: The Determinant Factors Related To Work Stress And Workload In The Banking Sector. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/Jabm.9.2.378>
- Novie Citra Arta, D., Pabendon, T., Sandy, S., Abduh Anwar, M., & Taime, H. (2023a). Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Turnover Intention: Literatur Review. *Costing: Jurnal Of Economic, Business And Accounting*, 6(2), 1406–1418.
- Novie Citra Arta, D., Pabendon, T., Sandy, S., Abduh Anwar, M., & Taime, H. (2023b). Analysis Of The Relationship Between Job Stress And Work Environment With Turnover Intention: Literature Review. *Costing: Jurnal Of Economic, Business And Accounting*, 6(2), 1406–1418.
- Novita Sari, A. (2022). The Effect Of Cyberloafing Behavior, Locus Of Control, And Work Discipline On Employee Performance With Islamic Work Ethic As Moderator Case Study At Pt. Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory. *Jurnal Imara*, 6(2), 155–168.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2018). Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Economic And Business Journal*, 22(1), 145–155.
- Paudel, M. R., Lamichhane, K. J., & Adhikari, S. (2023). Cyberloafing And Work Performance Of Employees In Nepalese Commercial Banks. *Journal Of Nepalese Management Academia*, 1(1), 73–86.
- Pratama, O. S., Mega, K., & Septiani, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Kontrol Diri Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar). *Jsmb*, 7(2), 161–168. <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Quick, J. C., & Joseph. (2013). Work Stress And Health: A Review. *Annual Review Of Psychology*, 3(6), 16–34.
- Resiana, R., & Widyarini, M. (2019). Analisa Peran Manajemen Stres Sebagai Mediasi Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Sdm*, 16(4), 185–2007.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Dono Sunardi & Resthi Widyaningrum, Ed.; 12 Ed.). Salemba Empat.

- Sakinah, D. (2022). *Hubungan Self-Esteem Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (Bsi) Wilayah Darussalam* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry .
- Samadi-Miarkolaei, H., & Samadi-Miarkolaei, H. (2020a). The Exploration Of The Organizational Justice Level And Its Relation With Cyberloafing With A Study In The Healthcare And Treatment Network. *Journal Of Ergonomics*, 8(3), 13–21. <https://doi.org/10.30699/Jergon.8.3.13>
- Samadi-Miarkolaei, H., & Samadi-Miarkolaei, H. (2020b). The Exploration Of The Organizational Justice Level And Its Relation With Cyberloafing With A Study In The Healthcare And Treatment Network. *Journal Of Ergonomics*, 8(3), 13–21. <https://doi.org/10.30699/Jergon.8.3.13>
- Sari, S. L., & Ika, Z. R. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Cyberloafing Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7(2), 160–166.
- Shahzadi, K. (2022). Determinants Of Employees' Cyberloafing Behaviour: A Systematic Literature Review. *Journal Of Development And Social Sciences*, 3(1ii). [https://doi.org/10.47205/Jdss.2022\(3-1ii\)16](https://doi.org/10.47205/Jdss.2022(3-1ii)16)
- Sheikh, A., Aghaz, A., & Mohammadi, M. (2019). Cyberloafing And Personality Traits: An Investigation Among Knowledge-Workers Across The Iranian Knowledge-Intensive Sectors. *Behaviour And Information Technology*, 38(12), 1213–1224. <https://doi.org/10.1080/0144929x.2019.1580311>
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021a). Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 1410–9794. <http://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/jki>
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021b). Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 1410–9794. <http://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/jki>
- Sugisty, E. P. A., Putra, R., & Fazal, M. S. (2022). Cyberloafing, Work Environment, And Leadership On Performance And Job Satisfaction Of Education Personnel At Sultan Syarif Kasim State Islamic University Riau. *Journal Of Applied Business And Technology (Jabt)*, 2023(1), 17–29. [www.e-jabt.org](http://www.e-jabt.org)
- Suranta, J., & Hurriyati, D. (2018). Perilaku Cyberloafing Terhadap Kontrol Diri Pada Pegawai. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 12(2), 81–90.

- Syukri, M. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Pada Era Perkembangan Ict (Information And Communication Technologies)* [Skripsi]. Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Talan, T., & Kalinkara, Y. (2022). An Investigation Of The Cyberloafing And Nomophobia Levels Of University Students. *International Journal Of Research In Education And Science*, 8(2), 430–450. <https://doi.org/10.46328/ijres.2708>
- Valentsia, J., & Leovani, E. (2023). Cyberloafing Dan Kontrol Diri Dalam Kinerja Karyawan Gen Z Di Palembang. *Strata Business Review*, 1(2), 153–161. <https://doi.org/10.59631/Sbr.V1i2.32>
- Wahyudi, H. (2022). Budaya Organisasi. *Open Multidisciplinary Journal*, 1(2), 51–57.
- Wahyuni, F., & Azizah, S. M. (2022). Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 2(2), 38–46. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/almikraj>
- Weissenfeld, K., Abramova, O., & Krasnova, H. (2019). Antecedents For Cyberloafing-A Literature Review. *International Conference On Wirtschaftsinformatik*, 5–20.
- Zhou, B., Li, Y., Tang, Y., & Cao, W. (2021a). An Experience-Sampling Study On Academic Stressors And Cyberloafing In College Students: The Moderating Role Of Trait Self-Control. *Frontiers In Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.514252>
- Zhou, B., Li, Y., Tang, Y., & Cao, W. (2021b). An Experience-Sampling Study On Academic Stressors And Cyberloafing In College Students: The Moderating Role Of Trait Self-Control. *Frontiers In Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.514252>
- Zulhilmi, M., & Kusumayadi, F. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. *Business Manajement And Entrepreneurship Journal*, 2(6), 13–29.
- Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2019). Hubungan Usia, Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company Pt. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. *Kesmas Uwigama: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.24903/kujkm.V5i1.831>