J-MAS

Jurnal Manajemen dan Sains, Vol 8, No 2 (2023): Oktober, 1790-1796
Program Magister Manajemen Universitas Batanghari
ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI: 10.33087/jmas.v8i2.1474

Pengaruh *Role Conflict, Role Ambiguity* dan *Role Overload* terhadap *Cyberloafing* pada Karyawan CV. Mekanika Engineering Bengkulu

Islamuddin, Mutiara Winda Giatri, Meilaty Finthariasari, Indramawan Kusuma Trisna
Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Correspondence: islamuddin@umb.ac.id, mutiarawindagiatri@gmail.com, mheyfinta@umb.ac.id, indramawan.pidkortrk@gmail.com

ABSTRAK
Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity Dan Role Overload Terhadap Cyberloafing Pada Karyawan CV. Mekanika Engineering Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan obyek penelitian adalah karyawan CV. Mekanika Engineering Bengkulu. Sampel berjumlah 33 orang, ditarik menggunakan Stratified Random Sampling. Data dikumpukan menggunakan kuesioner, dan diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Role Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Cyberloafing, Role Ambiguity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Cyberloafing, dan Dan Role Overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Cyberloafing.

Kata Kunci: Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload dan Cyberloafing

ABSTRACT
The aims of study is to analyze the effect of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload on Cyberloafing in Employees of CV. Bengkulu Engineering Mechanics. This research is a quantitative descriptive research with the object of research being employees of CV. Bengkulu Engineering Mechanics. The sample consisted of 33 people, drawn using Stratified Random Sampling. Data was collected using a questionnaire, and processed using SPSS version 26. The results showed that the variable Role Conflict had a positive and significant effect on Cyberloafing, Role Ambiguity had a positive and significant effect on Cyberloafing, and And Role Overload had a negative and significant effect on Cyberloafing..

Keywords*: Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload and Cyberloafing.*

PENDAHULUAN

Teknologi internet berkembang pesat saat ini. Penggunaan internet bagi para karyawan dimanfaatkan untuk memberi informasi perintah kepada bawahan, juga mempermudah memberi informasi kepada rekan kerja . tidak dapat dipungkiri bahwa internet dapat bermanfaat bagi perusahaan namun juga memiliki dampak buruk meskipun telah menjadi kebutuhan perusahaan, karyawan dapat menunda melakasankan tugas perusahaan dan menghabiskan waktu untuk mengakses sesuatu untuk kepentingan pribadi sambil berpura-pura melaksankaan tugas perusahaan (Kurniawan, 2018). *Cyberloafing* ialah perilaku kontraproduktif yang menyimpang dari norma organisasi dan dapat membebankan biaya organisasi (Azizah, 2019). Menurut Husna et al (2020) menunjukan bahwa ketika karyawan bosan bekerja, mereka cenderung mencari aktivitas lain, termasuk penggunaan internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak terkait pekerjaan, yang disebut *Cyberloafing.* Herdiati, *et al* (2015) perilaku *Cyberloafing* dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja pada angka 30% - 40% menimbulkan biaya organisasi setiap tahun sebesar USD $ 54.000.000.000.

Perilaku Cyberloafing berpengaruh pada 3 faktor yaitu, *Role Conflict, Role Ambiguity dan Role Overload.* Faktor pertama yaitu *Role Conflict* (Konflik Peran) Robbins (2008) menyatakan jika suatu harapan tersebut dirasa sulit dipenuhi maka akan menimbulkan adanya suatu konflik peran (*role conflict)*. Ivanicevich dan Donnely (2007:298) menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh signifikan positif tanpa meihat apakah konflik ada karena kebijakan kantor/organisasi, atau karena orang lain. Henle (2008) menunjukkan bahwa *role conflict* mempunyai pengaruh secara signifikan yaitu positif

terhadap perilaku *Cyberloafing.*

Faktor kedua adalah Role Ambiguity (Ketidak-jelasan Peran) salah satu faktor lain yang berkotribusi adalah ketidakjelasan peran atau *role Ambiguity*. Menuru (jurnal terbaru) Varghese (2017) menyatakan *role ambiguity* merupakan ketidakpastian mengenai tindakan yang diperlukan untuk memenuhi peran pekerjaan. Garrett dan Danzinger (2008) menunjukkan hasil bahwa karyawan cenderung menunjukkan perilaku *Cyberloafing* ketika peran yang dirasa membingungkan maka *role ambiguity* tersebut berpengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing*.

Faktor Ketiga adalah Role Overload (Beban Peran Yang Terlalu Berat) *Role Overload* ialah suatu keadaan dimana seorang karyawan diharuskan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan dari yang seharusnya dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Henle & Blanchard, 2008). Peran yang berlebihan terjadi ketika orang merasa tidak sesuai antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan waktu yang tersedia bagi mereka

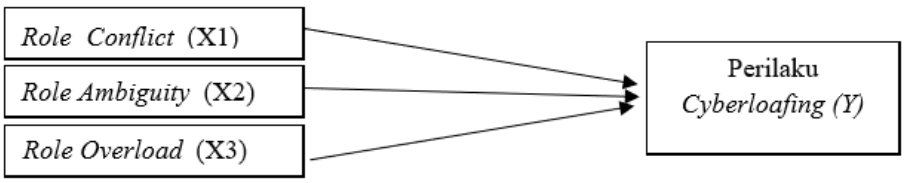
CV. Mekanika Engineering Bengkulu pada pekerjaannya perusahaan ini menggunakan internet karena melibatkan pekerjaan seperti mengkoordinasikan tim, mengirimkan serta menyiapakan dokumentasi dan mengembangkan rencana proyek. CV. Mekanika Engineering Bengkulu menyatakan bahwa karyawan saat jam kerja sering mengunjungi sosial media terutama Facebook, Tiktok dan instagram, dengan alasan ketika satu hari penuh bekerja seringkali merasa jenuh, namun mereka berusaha mengatasi rasa jenuh ini dengan mengakses sosial media dengan harapan membuat suasana hati menjadi lebih baik. Untuk mengisi waktu yang ada sampai saat jam pulang kerja tiba, mereka sering mengakses situs berita, dan saham investasi karena banyak dari karyawan tersebut selain memperoleh penghasilan dari gaji pokok, mereka mengalokasikan uangnya untuk bermain saham.

Karyawan juga sering mengerjakan pekerjaan seperti rutinitas yang biasa dilakukan, maka pekerjaan yang dilakukan itu terkesan mudah, membosankan serta terasa melakukan hal yang dirasa kurang penting. Hal ini merujuk pada adanya *role conflict* yang dialami oleh pegawai. Beberapa pegawai di bagian *survey lapangan* mereka mengungkapkan bahwa sering kali pekerjaan yang dilakukan terasa sudah sesuai prosedur, namun tidak diterima oleh Bagian Seperti *Team Leader* dan beberapa Tenaga Ahli . Hal ini menunjukkan adanya *intersender conflict* yang merupakan dimensi dari *role conflict.*

Beberapa pegawai yang cenderung memiliki tugas yang terbilang padat terutama setiap akhir bulan biasanya karyawan melakukan proses *penggabungan laporan harian dan mingguan yang disatukan dalam bentuk laporan bulanan*, dengan adanya banyak tuntutan pekerjaan (*role overload*), maka karyawan tidak lagi sampai memiliki waktu bersantai, mereka cenderung tidak begitu terlibat untuk berperilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan uraian diatas, penulis artikel ini bertujuan menganalisis: (1) pengaruh *role conflict* terhadap

perilaku *Cyberloafing* pada CV. Mekanika Engineering Bengkulu. (2) pengaruh *role ambiguity* terhadap perilaku *Cyberloafing* pada CV. Mekanika Engineering Bengkulu.(3) pengaruh *role overload* terhadap perilaku *Cyberloafing* pada CV. Mekanika Engineering Bengkulu. Berdasarkan uraian ini, model penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:



Dimana hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Diduga *Role Conflict* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV. Mekanika Engineering

H2: Diduga *Role Ambiguity* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV. Mekanika Engineering

H3: Diduga *Role Overload* (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV. Mekanika Engineering

METODE

Sampel terdiri atas 33 pegawai dari CV. Mekanika Engginering Bengkulu. CV. Mekanika Engginering Bengkulu adalah Perusahaan yang bergerak pada industri konsultan. Komposisi sampel (subjek) mencakup berbagai tingkatan dalam organisasi. Responden wajib mengisi daftar isian dan kuesioner (*self administration*) terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, termasuk data karakteristik demografi. Dari total 40 kuesioner yang disebarkan, 33 kuesioner dapat dianalisis.

Penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada suatu populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada. (Sugiyono, 2013; Zikmund, 2010) Peneliti melakukan pengumpulan data, dengan melakukan penyebaran kuesioner, wawancara dan sebagainya. Penelitian ini menganalisis pengaruh *Role Conflict, Role Ambiguity* dan *Role Overload* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan di CV. Mekanika Engginering.

Penelitian ini menggunakan kuesioner pertanyaan tertutup yaitu responden diminta untuk memilih di antara serangkaian pertanyaan yang diberikan oleh peneliti (Sekaran, 2006). Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* dengan memanfaatkan media sosial seperti WhatsApp, Instagram, Facebook dan Line. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* dengan rentang interval 1 sampai 5. Mengharapkan responden untuk menjawab 1 pertanyaan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 1 Skala Likert

Kategori Jawaban Responden	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

HASIL

Tabel 2 dapat dilihat bahwa masing-masing instrument variabel pengukuran adalah reliabel dengan koefisien konsistensi internal *cronbach alpha* sebagai berikut: *role conflict* 0.864; *role ambiguity* 0.0602; *role overload* 0.739; dan *cyberloafing* 0.867. Koefisien tersebut sesuai dengan rekomendasi Nunnaly (1978) yaitu persyaratan nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1978).

Tabel 2 Koefisien Reliabilitas

No	Instrumen	*Cronbach's Alpha*	Banyak Item	Keterangan
1	*Role conflict*	.864	16	Reliabel
2	*Role ambiguity*	.602	18	Reliabel
3	*Role overload*	.739	7	Reliabel
4	*Cyberloafing*	.867	12	Reliabel

Instrumen pengukuran pada penelitian saat ini, juga memenuhi kriteria validitas yaitu koefisien korelasinya positif dan signifikan (Ghozali, 2001).

Tabel 3 menyajikan hasil pengujian secara keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen atau pengujian model regresi dengan melihat nilai F sebesar. Hasil pengujian pada tabel berikut:

Tabel 3 koefisien Regresi

Variabel	Koef	Nilai Koefisien	t-test	Sig	Konfirmasi Hipotesis
Role conflict	(β1)	.267	1.708	.098	Diterima
Role ambiguity	(β2)	.526	3.507	.001	Diterima
Role overload	(β3)	-.199	-1.274	.213	Diterima
R		.595[a]			
R Square		.354			
F-hitung		5.038		0,005	

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan model regresi yang diperoleh yaitu Y = 24,60+ ,267X_1+,526X_2-0,199X_3, yang menunjukkan bahwa penambahan kategori X1, X2, dan X3 akan meningkat Y. Variabel *role conflict, role ambiguity, role overload* mempunyai pengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*, dengan hasi l nilai koefisien korelasi bahwa *role conflict* (X1) dan *role ambiguity* (X2) menunjukkan hasil yang positif, artinya variabel *role conflict* dan *role ambiguity* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing*, dan hasil koefisien korelasi bahwa *role overload* (X3) menunjukkan hasil yang negatif yang artinya variabel *role overload* (X3) memiliki pengaruh negative terhadap perilaku *Cyberloafing.*

Hasil Uji F Statistik

Analisis hasil uji statistik F dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan model regresi yang digunakan signifikan atau layak. Adapun kriteria pengujian adalah: jika nilai probabilitas (sig.) kurang dari 0,05 , maka model layak digunakan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai singnifikasni sebesar 0,000 dan kurang dari. Hal ini menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95% model dinyatakan signifikansi dan layak. Selain itu hasil ini juga menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4 *Uji F Statistik*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics F	Sig.
1	.595[a]	.354	.288	3.051	5.308	.005

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 4, bahwa H^0 ditolak dan H^1 diterima, nilai F hitung yaitu sebesar 5,308. Sedangkan nilai signifikan yaitu 0,005 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Maka kesimpulanya bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi *Role Conflict, Role Ambiguity,* dan *Role Overload* memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen *Cyberloafing.*

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai R^2= 0,288 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 28,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghozali (2012) bahwa koefisien dari determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595[a]	.354	.288	3.051

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5 maka diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,354 (35,4%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 35,4% sedangkan sisanya 64,6% (1- 0,354) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang ada dalam penelitian.

Analisis Pengujian hipotesis (Uji t)

Hasil uji t yaitu untuk menentukan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil analisis uji t untuk menguji hipotesis penelitian yang ada. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada tabel *Coefficients.* Adapun dasar pengujian hasil regresi sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 0,05 .

Tabel 6 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,599	10,677		2,304	0,029
	X1	0,234	0,137	0,267	1,708	0,098
	X2	0,266	0,076	0,526	3,507	0,001
	X3	-0,417	0,327	-0,199	-1,274	0,213

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian Hipotesis (uji T) pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai signifikan 0,029 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel *Role Conflict, Role Ambiguity,* dan *Role Overload* memiliki pengaruh terhadap *Cyberloafing.*

Dari hasil pelitian diatas menunjukkan koefisien jalur dari masing-masing hubungan yang dihipotesiskan.

a. Hipotesis 1 menyatakan terdapat hubungan positif antara *role conflict* dengan *cyberloafing* . Nilai koefisien adalah 0,267 dan signifikan pada level 0,098. Karenanya, hipotesis 1 tidak dapat dikonfirmasikan/ditolak.
b. Hipotesis 2 menyatakan terdapat hubungan positif antara *role ambiguity* dengan *cyberloafing*. Nilai koefisien adalah 0,526 dan signifikan pada level 0,001. Karenanya, hipotesis 2 dapat dikonfirmasikan/diterima.
c. Hipotesis 3 menyatakan terdapat hubungan negatif antara *role overload* dengan *cyberloafing.* Nilai koefisien adalah -0,199 dan signifikan pada level 0,213. Karenanya, hipotesis 3 dapat dikonfirmasikan/diterima.

Hasil rata-rata variabel juga bernilai tinggi *Cyberloafing* ini perilaku karyawan dalam menggunakan internet untuk melakukan sesuatu yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Pada nilai rata-rata variabel, nilai tertinggi terdapat pada "Aktivitas *browsing*", hal ini menunjukkan bahwa tingginya aktivitas *browsing* saat jam kerja pada perusahaan tersebut, diluar hubungannya dengan pekerjaan.

Karyawan pada saat jam kerja sering mengunjungi sosial media terutama Facebook dan Instagram, dengan alasan ketika satu hari penuh bekerja seringkali merasa jenuh, berusaha mengatasi rasa jenuh ini dengan mengakses sosial media dengan harapan membuat suasana hati menjadi lebih baik dengan terus mengakses social media. Seharusnya karyawan dapat membuat waktunya menjadi lebih produktif serta mampu mengendalikan emosional serta keinginan untuk terus mengakses sosial media agar nantinya tidak berdampak pada produktifitas kerja.

Data menunjukkan bahwa *Role Conflict* berpengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing*. Berdasarkan hasil penelitian ini berarti jika *Role Conflict* semakin meningkat, maka perilaku *Cyberloafing* karyawan juga akan semakin meningkat. *role conflict* berada di kategori tinggi hal ini menunjukkan menurut persepsi responden bahwa variable *role conflict* di CV. Mekanika Engineering Bengkulu tinggi. Hasil rata-rata variabel juga bernilai tinggi, karena dalam suatu kondisi adanya ketidak konsistenan dari berbagai pihak atau adanya perbedaan persepsi antara tuntutan peran serta kebutuhan, dan terasa terkejar dengan waktu saat menyelesaikan tugas kondisi ini akan menimbulkan konflik sehingganya jika konflik peran tersebut terjadi maka akan menimbulkan suatu suasana yang tidak menyenangkan, dan terkesan serba salah.

Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi lebih mengarah pada konflik peranan yang terjadi didalam diri karyawan tersebut, karena menganggap pekerjaan yang dilakukan membosankan, merasa mengerjakan sesuatu yang tidak penting, seharusnya dalam keadaan yang seperti ini karyawan

harus mampu mengendalikan emosional yang ada pada diri masing-masing, serta dapat memotivasi diri, dan dari sisi persusahaan bisa diadakan rapat evaluasi, ataupun pelatihan pada karyawan agar menumbuhkan keaktifan dalam diri. Bila hal tersebut tidak segera diatasi maka, seseorang akan mengalami kejenuhan dalam diri,

Data menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*. Koefisien yang diterima adalah positif, sehingga diketahui bahwa *Role Ambiguity* karyawan CV. Mekanika Engineering Bengkulu berpengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing*. Hasil ini memberikan artsi bahwa jika semakin tinggi *Role Ambiguity* yang dialami oleh karyawan maka akan semakin meningkatnya perilaku *Cyberloafing* pada perusahaan. *Role Ambiguity* ini berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan menurut persepsi responden karyawan CV. Mekanika Engineering Bengkulu bahwa variable *role ambiguity* tinggi. *Role ambiguity* ini dapat terjadi karena adanya jarak atau kesenjangan antara informasi yang dibutuhkan dengan yang dimiliki oleh seseorang dan suatu kesenjangan antara jumlah informasi dalam melaksanakan perannya agar tepat.

Role ambiguity yang terjadi pada perusahaan tersebut disebabkan karena tugas, yang mana karyawan tidak mengetahui seberapa baik dalam mengerjakan tugasnya. Sebaiknya ketika mengalami kesulitan mengenai seberapa baik dalam melakukan tugas, karyawan dapat belajar dan menjadi lebih aktif untuk bertanya pada senior yang ada diatasnya, kemudian melakukan evaluasi diri, karena jika tidak segera diantisipasi maka ke ambiguan ini dapat membuat seseorang menjadi serba salah, dan timbul suasana hati yang tidak menyenangkan, dan seseorang akan berusaha untuk mengatasi perasaan tersebut dengan cara cepat yang merujuk pada perilaku *Cyberloafing.*

Hipotesis ketiga (H3) data menunjukkan bahwa *role overload* berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing. Koefisien yang diterima adalah negatif, sehingga diketahui bahwa *role overload* karyawan CV. Mekanika Engineering Bengkulu berpengaruh negatif terhadap perilaku *Cyberloafing*. Artinya semakin tinggi tingkat *role overload* karyawan CV. Mekanika Engineering Bengkulu maka akan menurunkan tingkat perilaku *Cyberloafing* pada perusahaan. *Role overload* pada perusahaan ini berada di kategori tinggi, hal ini membuktikan bahwa menurut persepsi responden variabel *role overload* di CV. Mekanika Engineering Bengkulu ini tinggi. Hasil rata-rata variabel bernilai tinggi ini dapat terjadi ketika terlalu banyak pekerjaan maka akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, bahkan kejenuhan dan stres akibat beban kerja, apalagi merasa kemampuan pribadi tidak bisa memecahkan tuntutan tugas yang menyebabkan kelelahan.

Karyawan merasakan adanya tekanan yang dirasakan dalam pekerjaannya, terutama departemen marketing yang memiliki tekanan yang cukup tinggi, baik dalam jumlah pekerjaan dan juga beban yang dirasa secara mental. Sebaiknya ketika merasakan hal seperti ini yang dapat dilakukan adalah bisa membagi waktu dengan sebaik mungkin, agar pekerjaan dengan intensitas tinggi dapat dilakukan dengan tepat waktu. Pada dimensi *qualitative overload* termasuk dalam kategori yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa bukan karena tidak memiliki waktu yang lebih banyak dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas, namun lebih dipengaruhi karena adanya faktor kompleks atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh *Role Conflict* terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV. Mekanika Engineering Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Role Conflict* (X1) yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing*. Semakin tinggi seseorang merasakan adanya *Role Conflict* yang dialami maka akan semakin tinggi juga kecenderungan orang untuk merujuk pada perilaku *Cyberloafing* ini.

Role Ambiguity berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV. Mekanika Engineering Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing,* jika seseorang merasakan ambiguitas peran yang dirasa tinggi maka akan menimbulkan perasaan yang tidak nyaman serta perasaan yang tidak menentu, dan cenderung seseorang akan merujuk pada perilaku *Cyberloafing.*

Role Overload memiliki pengaruh yang negatif terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV. Mekanika Engineering Bengkulu. ketika seseorang merasa banyak pekerjaan yang harus dilakukan cenderung orang akan menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu dan peran berlebihan tidak mempengaruhi munculnya perilaku *Cyberloafing.*

DAFTAR PUSTAKA

Herdiati, M. F., Sujoso, A. D. P., & Hartanti, R. I. (2015). 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.

Husna, F. H., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, *8*(1), 43–59.

Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383–400.

Nunnally. *Psychometric Theory*. India: McGraw-Hill 2nd ed., 1978

Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi. Terj: Benyamin Molan*.

Sekaran, U. (2006). Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandun (ID): Alfabeta

Varghese, L., & Barber, L. K. (2017). A preliminary study exploring moderating effects of role stressors on the relationship between Big Five personality traits and workplace cyberloafing. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, *11*(4).

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business research methods*. Cengage learning.