

## Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Di Pdam Ketapang

(Studi pada Perusahaan PDAM Kabupaten Ketapang)

Albertus Johndeo Caniago\*, Yustina Ertie Pravitasmara

Human Resources Management Study Program, Universitas Kristen Satya Wacana, Jawa Tengah  
Correspondence: yustina.dewi@uksw.edu

Received: 19 Oktober, 2023 | Accepted: 8 Desember 2023 | Published: 18 Desember, 2023

### Keywords:

*Cyberloafing*; Work Stress; Workload

### Abstract

*Cyberloafing* is the use of internet access by employees that is not related to work. Work stress can be an aspect that causes *cyberloafing* behavior with the support of the social environment and stress. This research aims to determine the analysis of work stress as a mediating workload variable and its influence on *Cyberloafing* behavior. This research approach uses quantitative methods with a questionnaire as a research instrument. The sample studied was 50 online respondents with the sampling technique used, namely random sampling. Validity and reliability tests were carried out to ensure the questionnaire was valid or reliable and technical data analysis used the classic assumption test with the SPSS version 16.0 program. The research results show that there is no positive influence between workload on *Cyberloafing*. work stress was unable to mediate the influence of workload on PDAM Ketapang Regency *Cyberloafing* behavior. Efforts to manage work stress, such as providing adequate organizational support, skills training, and recognition for good work, can help reduce work stress and reduce the potential for *cyberloafing* behavior..

### Kata Kunci:

Beban Kerja; Stres Kerja; *Cyberloafing*.

### Abstract

*Cyberloafing* yaitu pemanfaatan akses internet oleh tenaga kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya perilaku *cyberloafing* dengan adanya dukungan lingkungan sosial dan stres. Studi ini bertujuan guna mengenali analisa stres kerja sebagai mediasi variabel beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*. Pendekatan penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan memberikan kuesioner sebagai alat bantu penelitian. Hasil sampel yang diteliti sebanyak 50 responden online dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu random sampling. Dilakukan tes validitas dan reliabilitas guna menentukan kuesioner valid atau reliabel serta teknis analisis data memanfaatkan tes perkiraan klasik dengan program SPSS versi 16.0. Dari hasil penelitian memperlihatkan tidak adanya pengaruh positif antara beban kerja pada *Cyberloafing*. Stres kerja tidak sanggup memediasi akibat beban kerja pada perilaku *Cyberloafing* PDAM Kabupaten Ketapang. Usaha guna mengatur stres kerja, semacam membagikan support organisasi yang mencukupi, training keahlian, serta pengakuan atas kerja yang bagus, sanggup menunjang mengurangi stres kerja serta menekan potensi sikap *cyberloafing*.

## PENDAHULUAN

Aktivitas menggunakan internet yang telah dilakukan oleh pegawai menggambarkan perihal yang umum berlangsung pada waktu ini (Zhao et al., 2022). Internet memberi pegawai akses yang meningkatkan informasi, yang pada gilirannya mengarah pada pengetahuan yang berharga bagi karyawan dan organisasi (Seymour & Nadasen, 2007). Internet sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan lebih efisien serta praktis, bagus dari aspek pengeluaran, tenaga, ataupun waktu (Yulian Astri & Siti Zahreni, 2019). Namun, di sisi lain, internet juga dapat menimbulkan masalah jika pegawai tidak dapat memanfaatkannya secara optimal untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya (Suari et al., 2022). Dengan munculnya teknologi seperti internet, maka seorang individu tentu dapat menyesuaikan diri pada kewajiban, kondisi, dan beban kerja (Desnirita & Puriatna Sari, 2022).

Beban kerja adalah tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya, baik berbentuk beban kerja fisik maupun mental, serta sudah menjadi tanggung jawabnya (Ayuningtyas & Fransiska, 2022). Pegawai selalu harus dituntut untuk dapat melaksanakan kewajibannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, sehingga pegawai dapat merasa terbebani untuk menyelesaikan pekerjaannya (Siswanto et al., 2023). Tingkat kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, kebosanan, dan menurunkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Suasana pekerjaan, prospek waktu yang digunakan, standar pekerjaan, serta sasaran yang harus dicapai menjadi indikator terjadinya beban kerja (Desnirita & Puriatna Sari, 2022).

Menurut Fahmi (2016), stress kerja merupakan sesuatu kondisi yang tertekan diri serta jiwa seseorang diluar batasan kemampuannya, akibatnya bila selalu didiamkan tanpa terdapat penyelesaian maka ini bakal berakibat pada kesehatannya. Menurut Putri & Sintaasih (2018) stress tidak muncul begitu saja tetapi sebab- sebab stress muncul biasanya disertai oleh sebab kejadian yang mempengaruhi psikologis seseorang, serta kejadian itu berlangsung diluar dari kemampuannya akibatnya kondisi tersebut sudah menekan jiwanya. Beberapa orang yang mengalami stress kerja dapat menjadi nervous serta merasakan kecemasan parah (Scafuri Kovalchuk et al., 2019).

*Cyberloafing* ialah pemanfaatan akses internet oleh tenaga kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Perilaku *Cyberloafing* menurut Novianti & Roz (2023) ialah pemakaian dalam mengakses internet serta pemakaian email oleh karyawan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. (Krishna & Agrawal, 2023) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat menyebabkan hilangnya fokus secara kognitif dan membutuhkan waktu serta tenaga yang cukup lama untuk dapat kembali fokus pada tugas yang seharusnya (Kanchiputu, 2017). Contohnya dengan mengakses situs social media (Facebook, Instagram, YouTube), membaca berita online, mengirim email individu, bermain permainan online, melihat video, mendownload file serta musik, dan banyak kegiatan lainnya yang sama sekali tidak ada kaitannya dengan kewajiban dan pekerjaannya (Ihsan et al., 2022). Namun, berbeda dengan yang disampaikan oleh Jamaluddin et al., (2015), yang menyatakan bahwa aktivitas *cyberloafing* memiliki dampak negatif yang beragam, salah satunya dapat mempengaruhi konsentrasi pegawai untuk bekerja, sehingga dapat menurunkan target perusahaan.

Dalam studi ini subjek penelitiannya merupakan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tierta Pawan Kabupaten Ketapang sebab telah memanfaatkan sistem komputerisasi yang terkoneksi dengan internet, dan lokasi studi ini ada wifi dengan kecekatan akses yang lumayan bagus serta para karyawan bisa memakai handphone mereka terkoneksi dengan internet baik pada saat istirahat ataupun pada disaat jam kerja. Wilayah Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat Berdasarkan hasil data BPS 2020 diperkirakan penduduk tahun 2019 jumlah warga yang ada di Kabupaten Ketapang diperkirakan berjumlah 512.783 jiwa. Kecamatan yang memiliki tingkat kerapatan penduduk terpadat ialah Kecamatan Delta Pawan yang memiliki jumlah penduduk sekitar 1.334 jiwa/Km<sup>2</sup>. Berdasarkan hasil proyeksi penduduk tahun 2010-2035, pada tahun 2019 Kabupaten Ketapang memiliki angka seks dengan perbandingan kurang lebih 107. Artinya, untuk tiap 100 warga perempuan, ada 107 warga laki laki di kabupaten Ketapang. Selain itu tingkat kecepatan perkembangan penduduk (LPP) di Kabupaten Ketapang tahun 2010-2019 diprkirakan sebanyak 2,00%, 0,03% lebih rendah dari LPP periode 2000-2010. Jika dilihat dari distribusi penduduk per kabupaten maka kecamatan Delta Pawan ialah kecamatan yang memiliki penduduk terbanyak yaitu sekitar 19,25 %. Persentase para warga yang mencari pekerjaan dan mendaftar di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi pada tahun 2019 didominasi oleh warga laki-laki, yaitu sekitar 58,92 % sedangkan sisanya sekitar 41,08 % merupakan warga perempuan. Penduduk yang mncari pekerjaan mempunyai beberapa latar belakang pendidikan yang berbeda, tercatat 49,91 % pencari kerja adalah lulusan Sekolah menengah atas (SMA) atau sederajat. Hal ini menunjukkan pada tahun 2019 banyaknya penduduk Kabupaten Ketapang yang memilih mencari kerja setelah lulus dari jenjang pendidikan SMA atau sederajat.

Kebaharuan dalam penelitian ini adalah menggunakan objek penelitiannya adalah karyawan pada PDAM Tierta Pawan Kabupaten Ketapang. Dilihat dari hasil data dan wawancara singkat dengan sebagiankaryawan PDAM Tierta Pawan Kabupaten Ketapang terdapat indikasi bahwa pada PDAM Tierta Pawan Kabupaten Ketapang merupakan perusahaan dengan jam kerja dan beban kerja yang tinggi, sehingga stres di tempat kerja dapat terjadi. Selain itu belum ada aturan yang tegas mengenai pemakaian telepon selular dan akses internet selama jam kerja. Dari penjelasan di atas sehingga tujuan studi ini yaitu untuk mengetahui apakah beban kerja berdampak terhadap perilaku *cyberloafing* dan menilai apakah stres kerja merupakan mediator beban kerja pada sikap *cyberloafing* pegawai ASN.

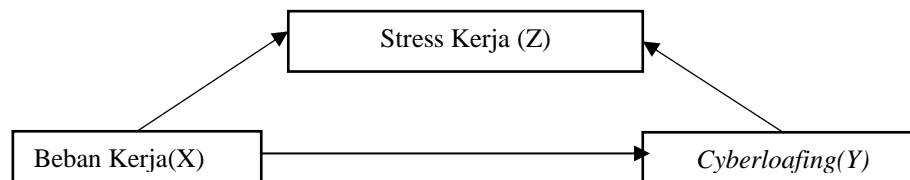
## **METODE PENELITIAN**

Studi ini memakai metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Total populasi berjumlah 80 responden. Perhitungan untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan kelonggran 10% yaitu dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned} N &= 80 / (1 + 80 (0.1)^2) \\ &= 180 / (1 + (80 \times 0,01)) \\ &= 80 / 1,80 = 44,44 \text{ orang} \end{aligned}$$

Sampel untuk data pada studi ini yakni berjumlah 50 responden yang akan di berikan angket, untuk membenarkan jika ilustrasi representatif. Metode pengumpulan data dalam studi ini menyebarkan kuesioner kepada responden.

Pada studi ini dicoba penelitian validitas serta reliabilitas kuesioner. Studi ini pula menggunakan uji coba asumsi klasik yakni tes normalitas, tes heterokedastisitas, tes multikolenieritas, dan tes linearitas. tes anggapan dalam pengamatan ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, analisa jalur, dan juga uji coba sobel. Regresi linier yang digunakan merupakan regresi linear sederhana karna pada studi ini hanya memiliki satu variabel independent ialah Beban kerja. Analisa hipotesis yang kedua adalah analisa jalur.



Gambar 1  
Sketsa Penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Pada study ini melibatkan kurang lebih 50 responden yang menjadi pekerja di PDAM Ketapang, karakter responden diuraikan menjadi beberapa kategori diantaranya jenis kelamin, usia, lama bekerja, jabatan, pendidikan terakhir dan status.

Table 1.  
Karakter Responden

| Kategori             | Alternatif Jawaban   | Jumlah (orang) | Persentasi |
|----------------------|----------------------|----------------|------------|
| <b>Jenis Kelamin</b> | Pekerja Laki-Laki    | 43             | 86,0%      |
|                      | Pekerja Perempuan    | 7              | 14,0%      |
| <b>Usia</b>          | 20 Th. – 25 Th.      | 6              | 12,0%      |
|                      | 26 Th. – 30 Th.      | 7              | 14,0%      |
|                      | 31 Th. – 35 Th.      | 12             | 24,0%      |
|                      | 36 Th. – 40 Th.      | 0              | 0,0%       |
|                      | 41 Th. – 45 Th.      | 12             | 24,0%      |
|                      | 45 Th – 50 Th.       | 1              | 2,0%       |
|                      | Diatas 50 Th.        | 12             | 24,0%      |
| <b>Lama bekerja</b>  | Kurang dari 6 Bulan  | 0              | 0,0%       |
|                      | 6 Bulan - 8 Bulan    | 2              | 4,0%       |
|                      | 8 Bulan – 12 Bulan   | 2              | 4,0%       |
|                      | Lebih dari 1 tahun   | 46             | 92,0%      |
| <b>Jabatan</b>       | Distribusi           | 5              | 10,0%      |
|                      | Pengolahan           | 15             | 30,0%      |
|                      | Koordinator IPA      | 1              | 2,0%       |
|                      | Operator teknik      | 5              | 10,0%      |
|                      | Kasub kepegawaian    | 4              | 8,0%       |
|                      | Bagian umum          | 1              | 2,0%       |
|                      | Bagian gudang        | 3              | 6,0%       |
|                      | Bagian pembantu Umum | 2              | 4,0%       |
|                      | Bagian rekening      | 3              | 6,0%       |
|                      | Bagian pemeliharaan  | 2              | 4,0%       |
|                      | Bagian kendaraan     | 5              | 10,0%      |
|                      |                      | 4              | 6,0%       |

| Kategori            | Alternatif Jawaban | Jumlah (orang) | Persentasi |
|---------------------|--------------------|----------------|------------|
| Pendidikan Terakhir | SMP                | 0              | 0,0%       |
|                     | SMA                | 27             | 54,0%      |
|                     | S1                 | 23             | 46,0%      |
|                     | S2                 | 0              | 0,0%       |
|                     | S3                 | 0              | 0,0%       |
| Status              | Menikah            | 47             | 94,0%      |
|                     | Belum Menikah      | 3              | 6,0%       |

Sumber: Data Olahan Excel, 2023

Terlihat dari table diatas menunjukkan jika dari 50 responden tersebut didominasi oleh warga laki-laki yaitu sebesar 86 %, selain itu usia yang paling banyak kisaran antara 31-di atas 50 tahun atau sebanyak 72 %, kemudian untuk responden yang memiliki durasi bekerja yang lebih lama yaitu di atas 1 tahun sebanyak 92 %, setelah itu jabatan yang paling mendominasi adalah staff produksi sebanyak 30 persen, kemudian dngan responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 54 %, serta sangat sesuai dengan data BPS penduduk yang telah di jelaskan sebelumnya. dan yang terakhir status responden yang mendominasi yaitu status Menikah sebanyak 94 %.

### Analisis Deskriptif

Untuk menunjukkan tingkatan skala likert dari masing-masing hasil jawaban yang diberikan oleh responden dengan menggunakan beberapa variabel ada tiga variabel dalam studi ini, sehingga untuk mengetahuinya dapat menerapkan atau menggunakan rumus dibawah ini:

Interval:  $\frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{5 - 1} = 0,8$

Jumlah Kelas                      5

Tabel 2.  
Tingkat Kategori Variabel

| Range     | Keterangan    |
|-----------|---------------|
| 4,87-5,00 | Sangat Tinggi |
| 3,70-4,86 | Tinggi        |
| 2,54-3,69 | Sedang        |
| 1,37-2,53 | Rendah        |
| 1,00-1,36 | Sangat Rendah |

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Variabel Beban Kerja dapat diukur menggunakan 7 (Tujuh) indikator sehingga mendapatkan tanggapan/reaksi dari responden. Rata-rata totalitas statement dalam variabel beban kerja dengan nilai 2,99. Maksudnya dari hasil tersebut angka rata-rata yang didapat dari variabel beban kerja dapat digolongkan ke dalam kategori sedang. Angka keseluruhan paling tinggi atas tiap-tiap sampel pada variabel beban kerja dengan nilai 3,64 mengarah pada statement dengan kata-kata “Puas dengan pencapaian sekarang”. Pernyataan tersebut mengarah pada dimensi “Hambatan atau gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaannya” pada variabel beban kerja. Dengan hasil angka terendah dengan nilai 1,76 berdasarkan ke pernyataan kata-kata “Saya dipaksa untuk selalu bekerja cepat”.

Tabel 3.  
Beban Kerja

| No  | Pernyataan   | Mean        | Kategori |
|---|--|-------------|----------|
| <b>Beban waktu (time load)</b>  |  |             |          |
| 1   | Saya dipaksa untuk selalu bekerja cepat                                    | 1,76        | Rendah   |
| 2   | Saya tidak memiliki target kerja yang realistis                            | 2,40        | Rendah   |
| 3   | Puas dengan pencapaian sekarang.   | 3,64        | Sedang   |
| <b>Rata-rata kualitas hasil</b>                                       |  | <b>2,60</b> | Sedang   |
| <b>Beban usaha mental (mental effort load)</b>                        |  |             |          |
| 1   | Saya melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tuntutan atasan.              | 2,92        | Sedang   |
| 2   | Atasan saya memberi pekerjaan yang berbeda dengan tugas utama saya         | 3,02        | Sedang   |
| <b>Rata-rata Beban usaha mental (mental effort load)</b>              |  | <b>2,97</b> | Sedang   |
| <b>Beban tekanan Psikologis (Psychological stress load)</b>           |  |             |          |
| 1   | Saya merasa beban pekerjaan saya tidak terlalu banyak.                     | 3,22        | Sedang   |
| 2   | Saya melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab yang dibebankan kepada saya | 3,44        | Sedang   |
| <b>Rata-rata Beban tekanan Psikologis (Psychological stress load)</b> |  | <b>3,40</b> | Sedang   |
| <b>Total Variabel Beban Kerja</b>                                     |  | <b>2,99</b> | Sedang   |

Sumber: Data Olahan Excel, 2023

Variabel Stres Kerja diketahui menggunakan 7 (Tujuh) indikator guna mendapatkan jawaban dari respondenya. Bersumber pada tabel 6 menunjukkan bahwa Stres Kerja responden masih Sedang, meskipun tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan yang mereka lakukan masih tinggi, maka dalam hal meningkatkan kemajuan kerja dan kepastian akan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan itu adalah yang sangat penting.

Tabel 4.  
Stres Kerja

| No                                   | Pernyataan  | Mean        | Kategori |
|--------------------------------------|---|-------------|----------|
| <b>Stres Lingkungan</b>              |   |             |          |
| 1                                    | Target perusahaan dan tuntutan tugas sesuai dengan tugas utama saya.                            | 3,64        | Sedang   |
| 2                                    | Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saya.                                   | 3,66        | Sedang   |
| 3                                    | Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan peraturan yang sesuai dengan tugas utama saya. | 3,24        | Rendah   |
| 4                                    | Target yang ditetapkan perusahaan tidak pernah membahayakan kesehatan mental saya.              | 3,02        | Sedang   |
| 5                                    | beban tugas Pekerjaan yang realistis.   | 3,28        | Sedang   |
| <b>Rata-rata Stres Lingkungan</b>    |   | <b>3,36</b> | Sedang   |
| <b>Stres Organisasi</b>              |   |             |          |
| 1                                    | Rekan kerja saya tidak pernah memberikan tambahan beban pekerjaan.                              | 3,58        | Sedang   |
| 2                                    | Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini sesuai dengan keterampilan saya                   | 3,46        | Sedang   |
| <b>Rata-rata</b>                     |   | <b>3,52</b> | Sedang   |
| <b>Total variabel disiplin kerja</b> |   | <b>3,44</b> | Sedang   |

Sumber: Data Olahan Excel, 2023

Variabel *Cyberloafing* dapat diketahui menggunakan 6 (enam) indikator guna mendapatkan jawaban dari respondenya. Berdasarkan table 4 menunjukkan bahwa hasil

keseluruhan yang didapat berdasarkan totalitas statement pada variabel *cyberloafing* sebesar 3,63. Perolehan tersebut bisa dikelompokkan pada jenis kategori sedang.

Tabel 5.  
Cyberloafing

| No                                       | Pernyataan  | Mean        | Kategori |
|--|---|-------------|----------|
| <b>Minor Cyberloafing</b>                |   |             |          |
| 1  | Apakah anda sering menggunakan handphone pribadi diluar kepentingan pekerjaan anda selama jam kerja ?                                 | 3,68        | Sedang   |
| 2  | Apakah anda sering mengunjungi media sosial online seperti Facebook, twitter, dsb selama jam kerja ?                                  | 3,60        | Sedang   |
| 3  | Apakah anda sering mengunjungi website tentang berita yang sedang terjadi selama jam kerja ?  | 3,64        | Sedang   |
| 4  | Apakah anda sering menggunakan fasilitas internet (wifi) di kantor anda bekerja.  | 3,64        | Sedang   |
| 5  | Apakah anda sering chatting diluar kepentingan pekerjaan menggunakan media sosial seperti whatsapp, dan sebagainya selama jam kerja ? | 3,58        | Sedang   |
| 6  | Apakah anda sering bermain permainan game online selama masih di jam kerja?   | 3,64        | Sedang   |
| <b>Rata-rata Minor Cyberloafing</b>      |   | <b>3,63</b> | Sedang   |
| <b>Total variabel Minor Cyberloafing</b> |   | <b>3,63</b> | Sedang   |

Sumber: Data Olahan Excel, 2023

### Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menyatakan Hipotesis 1 yang menerangkan jika beban kerja tidak mempengaruhi positif terhadap *cyberloafing*. Berdasarkan tabel koefisien path bisa disimpulkan jika beban kerja terhadap *cyberloafing* mempunyai nilai dengan angka signifikansi  $0,148 > 0,05$ , berdasarkan hasil angka signifikan beban kerja berdampak positif kepada *cyberloafing* ditolak.

Tabel 6.  
Uji Hipotesis

| Variabel Independen | Variabel Dependen   | Koefisien Path | sig   | R 2   | Kesimpulan |
|---------------------|---------------------|----------------|-------|-------|------------|
| <b>Beban Kerja</b>  | Stres Kerja         | 0,273          | 0,031 | 0,093 | Diterima   |
| <b>Stres Kerja</b>  | <i>Cyberloafing</i> | 0,000          | 0,026 | 0,180 | Diterima   |
| <b>Beban kerja</b>  | <i>Cyberloafing</i> | 0,001          | 0,155 | 0,180 | Ditolak    |

Sumber: data primer, 2023

Tabel 7.  
Koefisien Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1 (Constant) | 16.533                      | 3.334      |                           | 4.958 | .000 |
| Beban Kerja  | .370                        | .166       | .306                      | 2.224 | .031 |

a. Dependent Variable Stres Kerja

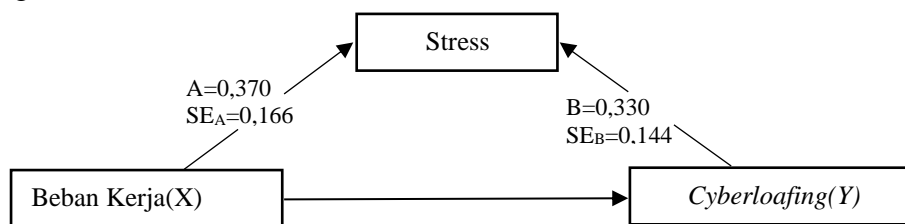
Tabel 8.

Tabel Koefisien Regresi Beban Kerja dan *Cyberloafing* Terhadap Stres Kerja

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |  |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            |  | Standardized Coefficients |       |      |
|                           | B                           | Std. Error |  | Beta                      | t     | Sig. |
| 1 (Constant)              | 9.135                       | 4.089      |  |                           | 2.234 | .030 |
| Beban Kerja               | .252                        | .174       |  | .200                      | 1.445 | .155 |
| Stres Kerja               | .330                        | .144       |  | .318                      | 2.294 | .026 |

a. Dependent Variable Cyberloafing

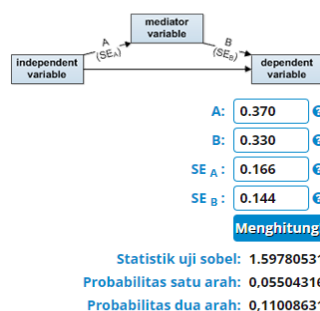
Dari hasil yang ditunjukkan pada tabel regresi memperlihatkan jika angka koefisien beban kerja pada stres kerja 0.370 dengan standar error 0.166 serta angka signifikansi 0.031 kemudian untuk stres kerja memperoleh angka koefisien 0.330 dengan standar errornya 0.144 serta angka signifikansi 0.026. maka beban kerja relevan mempengaruhi langsung terhadap stres kerja begitu juga stres kerja relevan mempengaruhi langsung terhadap cyberloafing. Apabila digambarkan akan terbentuk model:



Gambar 2. Model Mediasi

Sobel test dipakai untuk menilai apakah akibat variabel mediasi yang diperoleh dari analisa jalur signifikan ataupun tidak ada perubahan. Sobel test menginginkan asumsi jumlah sampel cukup besar serta angka koefisien mediasi berdistribusi normal. Tes sobel ini dilakukan dengan metode mencoba kekuatan akibat tidak langsung dari variabel dependen (X) pada variabel independen (Y) melalui variabel mediasi (Z).

Guna untuk lebih mempermudahnya mengetahui nilai z dari sobel test bisa menggunakan alat hitung online (kalkulator) di: [http:// www. danielsoper. com](http://www.danielsoper.com). Dengan memasukkan nilai koefisien regresi beban kerja pada stres kerja= 0.370 di kolom A, angka koefisien regresi stres kerja pada cyberloafing=0.330 pada kolom B. Angka standar error akibat beban kerja ke stres kerja pada kolom SE<sub>A</sub>=0.166 serta angka standar error akibat stres kerja ke cyberloafing pada kolom SE<sub>B</sub>= 0.144. Setelah itu Klik Calculate.



Gambar 3. Hasil Nilai Z dari Sobel Test Online Calculator

Berdasarkan hasil kalkulasi sobel test di atas memperoleh angka z sebesar 1.597, karna angka z yang dihasilkan sebesar 1.597 < 1.96 dengan tingkatan signifikansi 5% sehingga



membuktikan jika Stres Kerja tidak dapat memediasi hubungan akibat Beban Kerja terhadap cyberloafing. H2 yang menerangkan Stres kerja memediator akibat Beban kerja terhadap perilaku cyberloafing ditolak.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan total keseluruhan data yang didapat melalui objek penelitian yang diteliti, responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 86 persen, terdapat usia yang paling banyak kisaran antara 31 sampai di atas 50 tahun atau sebanyak 72 persen, serta responden yang durasi lama kerjanya sangat banyak yaitu di atas 1 tahun atau sebanyak 92 persen, setelah itu jabatan yang paling mendominasi adalah staf pengolahan sebanyak 30 persen. Di lihat dari data tersebut para karyawan yang ada di PDAM Ketapang didominasi oleh generasi X dan Y serta dilihat dari jenis kelamin lebih dominan oleh laki-laki yang mana mereka adalah generasi yang paling cukup tinggi mendominasi pengguna Internet. Mereka menggambarkan generasi yang dipengaruhi oleh internet serta media. (Farooq et al., 2023) membuktikan kepercayaan diri sebagai faktor penghalang untuk perempuan agar terlibat lebih dalam pemakaian internet. Keyakinan diri menuntun pada kemauan untuk lebih mengeksplorasi pemahaman serta pemanfaatan internet. Perempuan diperkirakan mempunyai keyakinan diri yang lebih kecil dibanding pria dalam perihal teknologi (Farooq et al., 2023). Orang yang terlahir dari kelompok ini kadang kala skeptis serta kesetiaan terdapat pada diri mereka. Mereka mempunyai pengalaman dengan teknologi serta bisa belajar dengan singkat (Fahmi, 2016). Orang yang realistis, percaya pada dirinya sendiri, serta pragmatik. Mereka mempunyai pengalaman dengan teknologi serta sanggup menolong orang lain untuk belajar teknologi (Amanda, 2018)

Bersumber dari angka rata-rata terendah melalui total keterangan pada variabel beban kerja responden yang sudah di dapat mengarah ke pertanyaan mengenai “Saya tidak pernah dipaksa untuk selalu bekerja cepat”.tetapi jika ditinjau dari angka keseluruhan tertinggi mengarah ke pernyataan tentang “Puas dengan pencapaian sekarang”. Dapat dibilang tinggi sehingga bisa membuat beberapa responden berpikiran sudah bekerja dengan baik sesuai dengan aturan perusahaan namun belum juga ada peningkatan jabatan di dalam bidangnya padahal merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sudah dengan baik. Dan selanjutnya ditinjau dari hasil keseluruhan urutan tertinggi yang kedua. Meski pernyataan tersebut digolongkan ke dalam ukuran yang sedang, namun tentang itu bisa sebagai extensi khusus buat pimpinan.

Stres menggambarkan respon negatif dari beberapa orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan pada mereka dampak paksaan, halangan, ataupun kesempatan yang sangat banyak (Asih et al., 2018). Ditinjau berdasarkan total keseluruhan angka tertinggi pada variabel Stress Kerja mengungkapkan terdapat beberapa responden mempunyai tanggung jawab yang besar dalam profesi saya. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa faktor tanggung jawab kerja yang tinggi di dalam suatu organisasi dapat menyebabkan gangguan secara fisik. Pernyataan itu sesuai dengan teori yang ciptakan oleh (Gamasiwi et al., 2023) stres kerja bisa diamati dari berbagai macam sudut yakni: kesatu stres kerja menggambarkan hasil dari kondisi tempat kerja. Kedua, stres kerja dari hasil 2 faktor organisasi yaitu kontribusi dalam kewajiban berorganisasi serta support organisasi. Ketiga, stres karna” work load” ataupun beban kerja, Serta kelima, aspek tanggung jawab kerja.

Siswanto et al., (2023) menyatakan bahwa stress kerja ialah bentuk ketidak pastian peran dan beban kerja yang melebihi batas wajar. Dari banyaknya pernyataan yang memperlihatkan angka tertinggi kedua menjurus ke pernyataan beban kerja, Pekerjaan yang realistis. Eustress, ialah hasil dari reaksi terhadap stres yang bersifat sehat atau baik, positif, serta konstruktif (bersifat membangun), serta yang ke dua Distress, ialah hasil dari reaksi terhadap stres yang bersifat tidak sehat atau tidak baik, minus, serta destruktif (bersifat menghancurkan). Lebih lanjut Eustress bisa melahirkan suatu keadaan kebahagiaan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, jawaban responden yang paling rendah merujuk ke arah teman bekerja saya yang tidak pernah memberikan tambahan beban pekerjaan diluar pekerjaan saya (Mila Nur Kamila & Muafi, 2023).

Berdasarkan hal ini membuktikan kalau stress kerja yang dialami para pekerja tidak timbul dari lingkungan sekitar namun pada tuntutan kewajiban pekerja dan tanggung jawab pekerjaan yang diamanatkan oleh organisasi. Setelah itu dalam menilai angka rata-rata tertinggi melewati semua pernyataan pada variabel *cyberloafing* pada kenyataannya responden sering menggunakan fasilitas internet (wifi) di kantor. Mereka menggunakan fasilitas internet kantor bisa juga dalam hal pekerjaan atau di luar hal tersebut. Seperti membuang penat setelah lama bekerja seharian, bermain game online, membaca berita yang sedang hangat melalui media sosial, membuka sosial media, mengirim pesan dan juga mengangkat panggilan telepon. Dalam kategori ini para karyawan hanya ingin menghilangkan kepenatan dan beban kerja yang cukup banyak dirasakan atau hanya ingin membuang-membuang waktu saat bekerja. Ada beberapa dampak baik *cyberloafing* diantaranya, dapat menghilangkan perasaan kebosanan, letih, atau stres, kebahagiaan bekerja atau kreativitas dalam bekerja, menambah tingkat kesejahteraan, pemulihan dan hiburan, serta dapat membuat pekerja senang. Di negara Indonesia pekerja mengakses internet pada umumnya memerlukan setidaknya 1 jam perhari hanya untuk kepentingan pribadinya sendiri (Damayanti et al., 2022).

Sementara itu, nilai rata-rata terendah diperoleh pada semua variabel *Cyberloafing* terkait dengan aktivitas "Benarkah anda sangat sering bermain permainan game online dan dilakukan waktu jam kerja?". Berdasarkan hal ini menunjukkan adanya aktivitas *cyberloafing* yang sering dilakukan oleh responden bukanlah bermain permainan game online, melainkan browsing situs layanan berita internet atau online dan melakukan update berita di media sosial pribadi miliknya, diantaranya pencarian Facebook atau Kaskus (Kanchiputu, 2017). Namun demikian, hasil tersebut juga menunjukkan bahwa kelengkapan yang disediakan oleh perusahaan dalam memperlancar aktivitas pekerjaan menghasilkan dampak positif untuk perusahaan. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa akibat beban kerja terkait perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh secara signifikan. Beban kerja yang tinggi membuat pekerja tidak dapat mengakses tentang sesuatu hal yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan (Hurriyati & Marlinda, 2023). Mereka harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka secepat mungkin. Lebih lanjut, Menurut data, karyawan yang memiliki banyak beban kerja akan mengalami banyak stres di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa personnel di tempat kerja cenderung tidak mengakses item di luar deskripsi pekerjaan mereka atau terlibat dalam kebiasaan *cyberloafing* lainnya saat beban kerja meningkat. Mereka harus menyelesaikan tugas mereka dan memenuhi kewajiban mereka.

Akibatnya, mereka mungkin berpartisipasi dalam *cyberloafing* sebagai cara untuk mengatasi perasaan tidak menyenangkan yang ditimbulkan oleh stres kerja (Krishna & Agrawal, 2023). Berdasarkan hasil akumulasi hitungan sobel test menunjukkan nilai angka z sebesar 1.859, disebabkan nilai z yang didapatkan bernilai  $1.859 < 1.96$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan ternyata Stres Kerja tidak bisa memediasi hubungan pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing*. Didasarkan, hasil study ini mendapatkan hasil bahwa stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap tindakan atau perilaku *cyberloafing*.

## KESIMPULAN

Bersumber pada hasil studi serta analisa data yang sudah dijelaskan sehingga dapat ditarik kesimpulan hasil studi yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap *cyberloafing* PDAM Kab. Ketapang. H1 ditolak, tidak mempunyai pengaruh positif antara beban kerja terhadap *cyberloafing*. Stres kerja tidak sanggup memediasi pengaruh beban kerja terhadap sikap *cyberloafing* PDAM Kab. Ketapang. H2 ditolak, stres kerja tidak menyelesaikan dampak beban kerja kepada tindakan *cyberloafing* di PDAM Kab. Ketapang. Artinya, stres kerja bukanlah penyebab dari terjadinya faktor penyambung antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*. Tidak terdapatnya pengaruh itu membuat peneliti menduga jika hasil yang didapatkan dari variabel beban kerja mayoritas subjek mempunyai beban kerja yang sedang, akibatnya hal tersebut dirasa belum kuat untuk mngendalikan stres kerja terhadap prilaku *cyberloafing*. Upaya untuk mengelola stres kerja seperti memberikan dukungan organisasi yang memadai, pelatihan keterampilan, dan pengakuan atas kerja yang baik, dapat membantu mengurangi stres kerja dan mengurangi potensi perilaku *cyberloafing*.

## REFERENCES

- Amanda, R. (2018). Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Bauk Universitas Malikussaleh Lhokseumawe. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Ayuningtyas, R., & Fransiska, R. (2022). Pengaruh Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 895–910. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4209>
- Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), 56. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v9i2.34074>
- Desnirita, D., & Puriatna Sari, A. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.540>

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Farooq, W., Khalid Bhatti, O., Ishaq, R., & Kashif, S. (2023). Investigating the non-work antecedents of workplace deviance. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2171559. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2171559>

Gamasiwi, R. J., Salsabil, A. S., Novarizka, S., Putri, T. I., & Ikhsani, M. M. (2023). The Effect Of Workload And Self-Efficacy On Cyberloafing Behavior On Employee Performance At Purwokerto Islamic Hospital. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 4(1).

Hurriyati, D., & Marlinda, I. (2023). The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Administrative and HR Employees of Sunan Rubber Palembang Ltd. *ENDLESS: INTERNATIONAL JOURNAL OF FUTURE STUDIES*, 6(1), 239–256. <https://doi.org/10.54783/etj.v6i1.140>

Ihsan, M., Fadhil, M., & Hamid, U. (2022). Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(2), 171–182. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i2.405>

Jamaluddin, H., Ahmad, Z., Alias, M., & Simun, M. (2015). Personal Internet Use: The Use of Personal Mobile Devices at the Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 495–502. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.391>

Kanchiputu, P. G. (2017). Effects of Domestic Violence on Children's Education: The Case Study of Mpemba, in Blantyre District [Malawi]. *Journal of Psychological Abnormalities*, 05(02). <https://doi.org/10.4172/2471-9900.1000152>

Krishna, S. M., & Agrawal, S. (2023). Cyberloafing: Exploring the Role of Psychological Wellbeing and Social Media Learning. *Behavioral Sciences*, 13(8), 649. <https://doi.org/10.3390/bs13080649>

Mila Nur Kamila, & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2272>

Novianti, K. R., & Roz, K. (2023). 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>

Putri, D. I. M., & Sintaasih, D. K. (2018). The Role Of Job Stress In Mediating The Influence Of Work-Family Conflicts On Job Satisfaction In Women Employees. *JAGADHITA*, 5(1), 72–83.

Scafuri Kovalchuk, L., Buono, C., Ingusci, E., Maiorano, F., De Carlo, E., Madaro, A., & Spagnoli, P. (2019). Can Work Engagement Be a Resource for Reducing Workaholism's Undesirable Outcomes? A Multiple Mediating Model Including Moderated Mediation

Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1402. <https://doi.org/10.3390/ijerph16081402>

Seymour, L., & Nadasen, K. (2007). Web access for IT staff: A developing world perspective on web abuse. *The Electronic Library*, 25(5), 543–557. <https://doi.org/10.1108/02640470710829532>

Siswanto, A., Setiawan, Z., Setiawan, R., Rahayu, B., & Munizu, M. (2023). The Influence of Work Environment and Workload on Cyberloafing Behavior of Employees at Department of Education and Culture. *Journal on Education*, 5(4), 16256–16261. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2765>

Suari, G. A. M. S., Rahyuda, A. G., Riana, I. G., Wibawa, I. M. A., Sari, G. A. P. L. P., Yana, I. G. A. A. K., & Putra, I. K. N. (2022). The effect of role ambiguity on cyberloafing with work stress as a mediation variable. *International Journal of Health Sciences*. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS4.7145>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yulian Astri & Siti Zahreni. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan PT X: Effect of Organization Climate on Cyberloafing Behavior In Employees Of PT X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 13(1), 16–26. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v13i1.2264>

Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243>