

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PERILAKU *CYBERLOAFING* DIMEDIASI STRES KERJA PADA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI 74 DAN 58 KOTA BENGKULU**

SKRIPSI



Disusun oleh :

Nama : Rofifah Astiezah
Nama Pembimbing : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2024

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PERILAKU *CYBERLOAFING* DIMEDIASI STRES KERJA PADA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI 74 DAN 58 KOTA BENGKULU**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama	: Rofifah Astiezah
Nomor Mahasiswa	: 19311316
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rofifah Astiezah

NIM : 19311316

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah disajikan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan diterbitkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 28 Februari 2024



Rofifah Astiezah

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DIMEDIASI STRES KERJA PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI 74 DAN 58 KOTA BENGKULU

Oleh:

Nama	: Rofifah Astiezah
Nama Dosen	: Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 27 Februari 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



(Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas kelimpahan rahmat serta nikmat kesehatan dan kemudahan dalam penyelesaian karya tulis sederhana ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Karya tulis ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri, kedua orangtua yang saya cintai yaitu Johan Syahri dan Upik Saryati yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam penulisan ini.

MOTTO

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung.”

(Q.S Ali Imran: 173)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DIMEDIASI STRES KERJA

Rofifah Astiezah

Universitas Islam Indonesia

19311316@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dimediasi stres kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada responden. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri 74 dan Sekolah Dasar Negeri 58 Kota Bengkulu berjumlah 80 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja, (2) terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, (4) terdapat pengaruh stres kerja memediasi beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, (5) terdapat pengaruh stres kerja memediasi lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perlu adanya pengoptimalan dalam menjaga beban kerja dan selalu mengupayakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut akan mendukung guru SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Ketika lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang tidak berlebihan maka dapat mengurangi stres kerja dan menurunkan perilaku *cyberloafing* pada guru.

Kata kunci: Beban kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Perilaku *Cyberloafing*

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON CYBERLOAFING BEHAVIOR MEDIATED BY JOB STRESS

Rofifah Astiezah

Universitas Islam Indonesia

19311316@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This research examines and analyzes the influence of workload and work environment on cyberloafing behavior which is mediated by work stress. The research method used in this research is a quantitative research method by distributing questionnaires to respondents. The population studied in this research were teachers at SD Negeri 74 and SD Negeri 58, Bengkulu City, totaling 80 people. The data analysis method used in this research is the Structural Equation Model (SEM) using Partial Least Square (PLS)

The results of this research explain that; (1) there is a positive and significant influence of workload on work stress, (2) there is a negative and significant influence of the work environment on work stress, (3) there is a positive and significant influence of work stress on cyberloafing behavior, (4) there is a mediating influence of work stress workload on cyberloafing behavior, (5) there is a mediating influence of work stress on the work environment on cyberloafing behavior. The managerial implications in this research show that there is a need for optimization in maintaining workload and always striving for a conducive work environment. This will support teachers at SD Negeri 74 and SD Negeri 58, Bengkulu City in increasing their work productivity. Having a conducive work environment and not excessive workload on teachers can reduce work stress and reduce cyberloafing behavior in teachers.

Keywords: *Workload, Work Environment, Work Stress, Cyberloafing Behavior*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmahtullah Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah kepada kita semua. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dimediasi Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 74 Dan 58 Kota Bengkulu”**.

Penulisan tugas akhir skripsi ini ditulis sebagai prasyarat guna menyelesaikan Pendidikan Program Studi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia, permintaan maaf penulis sampaikan apabila dalam penulisan ini masih terdapat beberapa kekurangan dan kesalahan. Dalam proses penulisan tugas akhir skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah memberikan doa serta dukungan terhadap penulis. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Allah SWT** yang telah memberikan rahmat dan hidayah kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir skripsi.
2. **Nabi Muhammad SAW** sebagai junjungan yang telah memberikan ilmu dan syafaatnya pada hari akhir nanti.
3. Kedua orangtua tercinta **Ayah Johan Syahri** dan **Ibu Upik Saryati** yang selalu memberikan doa dan semangatnya serta dukungan moral maupun materil. Terima Kasih untuk selalu ada di setiap perjalanan.
4. Bapak **Prof. Fathul Wahid, S.T., Sc., Ph.D** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak **Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

6. Bapak **Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
7. Bapak **Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si** selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses penelitian dan penulisan skripsi
8. **Seluruh Bapak/Ibu dosen** Program studi Manajeamen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat selama proses perkuliahan
9. **Asep Fariza, Alhadi Julisyah, Akhrul Fahmi, Ona Vembri, Ria, Quratul Edritanti** selaku kakak penulis yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir skripsi.
10. **Arsenio kenio, Akhtar Qurfa Rafansyah dan aleta** selaku keponakan penulis yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi.
11. **Rofifah Astiezah** atau penulis yang senantiasa tidak menyerah dalam penulisan tugas akhir skripsi.
12. **Nadia Alyah Nurfadillah, Yasmin Karimah, Arrumazakia, Heriyanti Lestari dan Anggie Mutiara Putri** selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi.
13. **Seluruh teman perkuliahan** di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
14. **Semua Pihak** yang telah mendukung dalam proses perkuliahan dan penulisan tugas akhir skripsi yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT memberikan hal terbaik di dalam hidup. Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan kesalahan, atas kritikan dan saran yang membangun saya ucapkan terima kasih. Semoga penulisan skripsi ini dapat memberi manfaat pada kita semua.

Wassalamu'alaikum Warrahmahtullah Wabarakatuh

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Beban Kerja.....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	12
2.1.3 Stres kerja	16
2.1.4 Perilaku Cyberloafing.....	18
2.2 Penelitian terdahulu.....	20
2.2.1 Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja	20
2.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja	24
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	28
2.2.4 Pengaruh stres kerja memediasi beban kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	32
2.2.5 Pengaruh Stres Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	35
2.3 Hubungan Antar Variabel	41
2.3.1 Hubungan Beban kerja terhadap Stres kerja.....	41

2.3.2	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	42
2.3.3	Hubungan Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	43
2.3.4	Hubungan stres kerja memediasi beban kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	43
2.3.5	Hubungan Stres Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	44
2.4	Kerangka Penelitian	46
2.5	Hipotesis Penelitian	47
BAB III	METODE PENELITIAN	48
3.1	Pendekatan Penelitian	48
3.2	Lokasi Penelitian	48
3.3	Profil SDN 74 dan SDN 58 Kota Bengkulu	48
3.4	Visi dan Misi	49
3.5	Variabel Penelitian	50
3.5.1	Variabel Eksogen	50
3.5.2	Variabel Endogen	51
3.5.3	Variabel Intervening	51
3.5.4	Definsi operasional	51
3.5.5	Variabel Eksogen (X)	51
3.6	Populasi Dan Sampel Penelitian	56
3.6.1	Teknik Pengambilan Sampel	56
3.7	Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data	57
3.7.1	Jenis data	57
3.7.2	Teknik Pengumpulan data	57
3.8	Uji instrumen penelitian	58
3.8.1	Uji Validitas Data	58
3.8.2	Uji Reliabilitas	58
3.8.3	Analisis Deskriptif	59
3.8.4	PLS – SEM	59
3.8.5	Partial Least Square (PLS)	59
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1	Karakteristik Responden	63
4.1.1	Jenis Kelamin	63
4.1.2	Usia	63

4.1.3 Pendidikan Terakhir	64
4.1.4 Masa Kerja	65
4.1.5 Pendidikan Terakhir Intensitas Perhari Mengakses Wifi Selama Dikantor	66
4.2 Analisis SEM	66
4.2.1 Evaluasi Measurement (Outer) Model	67
4.2.2 <i>Convergent Validity</i>	67
4.2.3 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	69
4.2.4 <i>Discriminant Validity</i>	69
4.2.5 R-Square.....	71
4.2.6 F-Square	72
4.2.7 Q ² Predictive Relevance	72
4.2.8 Pengujian Model Struktural (Inner Model)	73
4.3 Pengujian Hipotesis.....	74
4.3.1 Pengujian Hipotesis H ₁	74
4.3.2 Pengujian Hipotesis H ₂	74
4.3.3 Pengujian Hipotesis H ₃	75
4.4 Analisis Mediasi.....	75
4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Melalui Stres Kerja	76
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Melalui Stres Kerja	76
4.5 Pembahasan.....	77
4.5.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu	77
4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu	78
4.5.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu	79
4.5.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu Melalui Stres Kerja	81
4.5.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu Melalui Stres Kerja	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penggunaan Wifi Sekolah Dasar Negeri 74 Kota Bengkulu Pada Tahun 2023..	5
Tabel 1.2 Penggunaan Wifi Sekolah Dasar Negeri 58 Kota Bengkulu Pada Tahun 2023.	5
Tabel 2.1 Review Jurnal Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	23
Tabel 2.2 Review Jurnal Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	27
Tabel 2.3 Review Jurnal Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	31
Tabel 2.4 Review Jurnal Hubungan Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	34
Tabel 2.5 Review Jurnal Hubungan Stres Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	38
Tabel 2.6 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Usia	64
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	65
Tabel 4.5 Intensitas Perhari Mengakses Wifi Selama Dikantor	66
Tabel 4.6 Validitas Konvergen	67
Tabel 4.7 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	69
Tabel 4.8 Validitas Diskriminan (Kriteria <i>Fornell-Larcker</i>)	70
Tabel 4.9 <i>Cross Loading</i>	70
Tabel 4.10 <i>R Square</i>	71
Tabel 4.11 <i>F-Square</i>	72
Tabel 4.12 <i>Q² Predictive Relevance</i>	72
Tabel 4.13 Uji Signifikansi Koefisien Jalur.....	74
Tabel 4.14 Uji Hipotesis Pengaruh Mediasi	75
Tabel 4.15 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>	67
Gambar 4.2 Hasil Penghitungan <i>Bootstrapping</i>	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Para pegawai di era saat ini, sejumlah besar perhatian didedikasikan untuk kemajuan teknologi yang telah menciptakan tempat kerja baru yang berbasis internet tanpa batas. Menurut Wu, Mei, Liu, Ugrin (2020) *cyberloafing* merupakan sesuatu aktivitas penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta tersebar luas di tempat kerja. Kemudian menurut Blanchard dan Henle (2008) didefinisikan sebagai perilaku karyawan menggunakan fasilitas internet di tempat kerja yang secara sengaja dilakukan karyawan untuk tujuan pribadi membuka situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Dan menurut Lim (2002) *cyberloafing* juga sebagai perilaku menyimpang karyawan, mereka menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Maka dari itu organisasi memerlukan strategi yang baik agar pegawai tetap dapat bekerja dengan memanfaatkan internet guna menunjang kelancaran tugas-tugas yang diberikan, serta meminimalisir perilaku *cyberloafing* yang dapat timbul sewaktu-waktu (Emmy dan Riza, 2020). Sejumlah studi di Indonesia rata-rata pegawai mengalokasikan waktu hingga satu jam untuk akses internet yang tidak ada hubungannya sama sekali dengan pekerjaan (browsing, facebook dan lain sebagainya) artinya selama sebulan seorang pegawai yang bisa mengkorupsi waktu pekerjaan hingga 20 jam lebih atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa, 2012).

Banyak faktor yang menjadi pemicu terjadinya perilaku *cyberloafing* salah satunya adalah stres kerja. Salah satu penelitian mengungkapkan bahwasannya *cyberloafing* berfungsi sebagai “mainan dikantor” untuk menghilangkan stres kerja dan menginspirasi kreativitas karyawan (Ozler, D., & Polat, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2019)

stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna. Kemudian menurut Mangkunegara (2015) stres kerja juga merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Lalu menurut Handoko (2018) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang.

Penegasan dari rangkuman teori tentang perilaku cyberloafing yang berkaitan dengan stres kerja di atas juga selaras dengan beberapa penelitian, di antaranya adalah Kamila dan Muafi (2023), Hurriyati dan Marlinda (2023), Suryadi dan Hoeroni (2023) **← (Penulisan nama autorshipnya)** ketiga penelitian tersebut telah menunjukkan bukti penguat bahwa teori yang dijabarkan menggambarkan bahwa stres kerja terhadap perilaku cyberloafing menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan.

Salah satu faktor pemicu terjadinya stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan, beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari pegawai itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada pegawai tersebut. Menurut Sunarso (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lalu menurut MENPAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 menyatakan bahwa beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Penegasan dari rangkuman teori tentang beban kerja yang berkaitan dengan stres kerja di atas juga selaras dengan beberapa penelitian, di antaranya adalah hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Soelton, *et al* (2020), Hayati, *et al* (2022), Susiarty, *et al* (2019) dimana ketiga penelitian tersebut telah menunjukkan bukti penguat bahwa teori yang dijabarkan menggambarkan bahwa beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan.

Salah satu upaya untuk mengendalikan stres kerja pada pegawai yaitu memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, namun sebaliknya lingkungan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai. Kenyamanan tempat kerja sendiri dapat diupayakan dengan menjaga sarana dan prasarana yang selalu terjaga, penerangan yang terang, ventilasi udara, dan tata ruang tempat kerja yang nyaman. Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Kemudian menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hal ini selaras dengan beberapa penelitian yang dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Sebagaimana yang telah disampaikan Aldino dan Franksiska (2021), Susiarty, *et al* (2019) dan Yosiana, *et al* (2020) dimana ketiga penelitian tersebut telah menunjukkan bukti penguat bahwa teori yang dijabarkan menggambarkan bahwa lingkungan kerja terhadap stres kerja menunjukkan adanya hubungan yang negatif dan signifikan.

Pegawai di dalam suatu instansi pendidikan cenderung mudah mengalami stres kerja karena pekerjaan yang bersifat rutin dan teratur

seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, memimbing dan melatih peserta didik, membuat laporan, kemudian melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Tuntutan tersebut memicu timbulnya stres kerja pada pegawai sehingga dalam mengatasi stres, pegawai cenderung melakukan tindakan perilaku *cyberloafing*. Kemudian sekolah juga dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan baik fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang dimaksud berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih, tidak terganggu dengan adanya sebuah kebisingan atau sirkulasi udara yang nyaman bagi guru dan lingkungan kerja yang non fisik berupa komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan dan sesama rekan kerja.

Dari penelitian ini objek penelitiannya adalah tenaga pendidik pada SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu. Peneliti memilih SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu sebagai tempat penelitian karena berdasarkan hasil wawancara dengan guru serta staff IT di Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu, menyatakan bahwa kegiatan pekerjaan di dalam sekolah ditemukan adanya perilaku yang memanfaatkan fasilitas internet untuk keperluan pribadi. Hal ini disebabkan sekolah telah menggunakan jaringan wifi dan menjadikan pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien saat bekerja dan mudah mendapatkan informasi dari sekolah dengan cepat. Selain itu, sekolah tidak memberikan aturan adanya batasan bagi guru dalam menggunakan internet pada saat jam kerja.

Munculnya stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan dan tuntutan efisiensi, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Berikut adalah tabel penggunaan internet selama 7 bulan terakhir pada tahun 2023 yang menunjukkan adanya peningkatan penggunaan internet yang telah melebihi standar :

Tabel 1.1 Penggunaan Wifi Sekolah Dasar Negeri 74 Kota Bengkulu Pada Tahun 2023

NO	Bulan	Penggunaan Wifi (Dalam GB)
1	Juni	388
2	Juli	386
3	Agustus	383
4	September	385
5	oktober	376
6	Novemver	381
7	Desember	390

Sumber: Pemakaian internet SD Negeri 74 Kota Bengkulu, 2023

Tabel 1.2 Penggunaan Wifi Sekolah Dasar Negeri 58 Kota Bengkulu Pada Tahun 2023

NO	Bulan	Penggunaan Wifi (Dalam GB)
1	Juni	387
2	Juli	380
3	Agustus	383
4	September	385
5	oktober	369
6	Novemver	373
7	Desember	389

Sumber: Pemakaian internet SD Negeri 58 Kota Bengkulu, 2023

Pihak sekolah sudah menetapkan pemakaian internet hanya 300 GB/Bulan untuk penunjang kegiatan pembelajaran. Namun berdasarkan tabel 1.2 dan tabel 1.3 yang menunjukkan bahwasannya guru di SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 menggunakan wifi yang cukup tinggi terlihat dari penggunaan internet yang sudah melebihi standar oleh pihak sekolah setiap bulannya yaitu berkisar 300 GB/bulan. Perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang pegawai, mereka menggunakan status pegawainya

untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002).

Keterangan yang disampaikan oleh salah seorang guru di SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu adanya peningkatan penggunaan internet ini bukan hanya karena pekerjaan rutin mengajar mereka yang dilakukan setiap hari tetapi, guru juga akan mengerjakan laporan setiap bulan Juni dan bulan Desember yakni laporan kenaikan kelas dan laporan akhir semester, sebab guru tidak bekerja dari rumah melainkan bekerja di sekolah guna mengefisiensi waktu kerja. Walaupun demikian, disela waktu kerja guru pandai mencuri waktu untuk melakukan tindakan perilaku *cyberloafing* hal ini, dikarenakan tekanan kerja yang tinggi dan didukung dengan lingkungan kerja yang tidak memiliki batasan dalam penggunaan internet yang pada akhirnya memicu stres kerja pada guru untuk melakukan tindakan perilaku *cyberloafing* sebagai pelampiasan. Berdasarkan penggunaan data internet di SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 yang mencapai lebih 300 gb kemungkinan terbesarnya untuk pekerjaan diluar pekerjaan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa guru dapat melakukan *cyberloafing* pada saat jam kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis tertarik dalam melakukan penelitian mengenai stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 yang berlokasi di Kota Bengkulu, karena peneliti ingin mengetahui seberapa dominan perilaku *cyberloafing* yang ada pada diri guru. Ketika terjadinya penurunan produktivitas kerja adalah fase yang akan terus terjadi, memperhatikan beban kerja pada guru adalah suatu tantangan. Beban kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap guru, beban kerja dapat berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang, ketika beban kerja berlebihan dapat menyebabkan tingkat stres kerja tinggi sehingga meningkatkan perilaku *cyberloafing* dan ketika lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kurang memberikan dukungan guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, maka dapat berpotensi meningkatkan stres kerja. Stres kerja yang dirasakan tersebut membuat guru

membutuhkan pelarian seperti melakukan aktivitas menggunakan internet contohnya membuka social media, aplikasi belanja online dan lain sebagainya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja diperhatikan dan menjadi kondusif dapat berpotensi menurunkan stres kerja. Dan apabila stres kerja menurun maka cyberloafing pun akan berkurang.

1.3 Pertanyaan Penelitian **(pertanyaan penelitian telah dirubah formatnya agar menjadi pertanyaan jawaban ya tidak)**

Berdasarkan analisis masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi pertanyaan dari penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja guru ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* ?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja?

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja guru
2. Untuk menguji dan menganalisis Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja guru

3. Untuk menguji dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah

Diharapkan adanya pengetahuan yang diberikan tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dimediasi stres kerja pada sekolah yang diteliti.

2. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian yang dilakukan ini, dapat dijadikan sebagai peluang untuk penulis belajar dalam menghasilkan karya ilmiah. Kemudian, manfaat lain yang bisa didapatkan yaitu peneliti bisa meningkatkan akan kemampuannya dalam berpikir dan menyelesaikan masalah terkait penelitian serta mendapatkan ilmu baru selama proses penelitian.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, referensi, rujukan, informasi serta pengetahuan terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal beban kerja, lingkungan kerja, perilaku *cyberloafing*, dan stres kerja.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi, rujukan atau sebagai bahan kajian bagi pihak-pihak yang lain yang memerlukan informasi mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dimediasi stres kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan untuk memastikan penelitian terdahulu, dan dapat memberikan partisipasi pada pengembangan terhadap variabel literatur atau penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan perspektif yang harus diamati oleh setiap perusahaan, karena beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan perilaku *cyberloafing*. Secara umum beban kerja adalah tugas yang dibebankan pada seorang individu dan harus dikerjakan dalam kurun waktu yang telah disepakati sebelumnya. Menurut Sunarso (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lalu menurut MENPAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 menyatakan bahwa beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu.

Menurut teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan persepsi dari pekerja mengenai aktivitas yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan di dalam suatu pekerjaan tersebut.

2. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Angwen (2017) ada enam faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Permintaan fisik atau *Physical demand*
besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.
2. Upaya atau *effort*
Pencapaian yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan dalam mencapai level performa karyawan.

3. Permintaan mental atau *Mental demand*

Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.

4. Permintaan sementara atau *Temporal demand*

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

5. Tingkat frustrasi atau *Frustration level*

Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.

6. Kinerja atau *Performance*

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

3. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) ada beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan — Batasan dimensi perbedaan indikator beban kerja dan stres kerja

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Batasan sebagai contoh pada saat karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang

diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Kemudian menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat dan mengurangi tingkat kemungkinan stres pada karyawan. Sejalan dengan pendirian

perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai instansi.

2. Penjelasan Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Parameter yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja terdapat 8 *items*, yaitu:

1. Penerangan atau Cahaya

Penerangan atau cahaya di tempat kerja guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga tidak menyilaukan. Karena penerangan yang terlalu gelap menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, akibatnya pekerjaan menjadi lambat, karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja, hingga pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

2. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara ditempat kerja untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediannya oksigen yang cukup dalam tubuh. Ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan. Apabila udara disekitar lingkungan kerja kadar oksigennya berkurang, atau telah bercampur dengan bau-bauan, dan gas tertentu akan berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan. Oksigen dapat dipenuhi dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja. Karena tanaman merupakan sumber penghasil oksigen

3. Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan atau karyawan dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara-suara yang keberadaannya tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam waktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. Bahkan beberapa penelitian menyebutkan bahwa kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau

Bau tidak sedap di tempat kerja salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau-bauan yang tidak sedap. Karena bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau-bauan yang tidak sedap apabila terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman. Pemakaian air condition adalah salah satu cara untuk mengatasi bau-bauan yang tidak nyaman dalam ruang kerja.

5. Keamanan

Keamanan di tempat kerja keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memberikan pengaruh ketenangan dalam bekerja. Keamanan dapat tercipta dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan (Satpam).

6. Hubungan Karyawan dengan Rekan kerja

Hubungan kerja yang dimaksud disini adalah hubungan kerja antar karyawan. Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi yang bekerja secara kelompok. Jika terjadi sebuah konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat menimbulkan keharmonisan

kelompok dan meningkatkan semangat kerja serta kinerja kelompok tersebut.

7. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan juga sangat penting. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk Kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

8. Hubungan Karyawan dengan Bawahan

Hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan sangat penting. Terbentuknya hubungan yang saling menghormati dan tidak semena mena membuat kinerja dari atasan dengan bawahan menjadi stabil dan tidak dipenuhi oleh sifat saling menjatuhkan.

3. Jenis-jenis lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi menjadi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua bentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan

maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3 Stres kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Kemudian menurut Robbins dan Judge (2015) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Lalu menurut Handoko (2018) menjelaskan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang.

Dapat disimpulkan dari beberapa teori di atas yaitu stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Dan pekerja yang berada dalam kondisi stres akan menunjukkan emosi dan perilaku yang terjadi sebagai langkah dalam mengatasi stres yang terjadi.

2. Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Susiarty, *et al* (2019) yang menyatakan ada empat penyebab stres di tempat kerja yaitu :

1. Lingkungan Fisik

Stres ini mengacu kepada kondisi fisik dalam lingkungan karyawan. Penyebab stres pada lingkungan fisik antara lain cahaya, suara, suhu dan udara.

2. Individu

Stres ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau pekerjaan.

Termasuk didalam sumber stres dari sumber individu antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.

3. Kelompok

Dipengaruhi sifat hubungan antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakpercayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, atasan atau bawahan.

4. Organisasi

Stres ini bersumber dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi berupa struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, teknologi, masalah politik dan tidak adanya kebijakan khusus.

3. Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan dampak stres dapat dilihat pada tiga kategori diantaranya yaitu:

1. *Physiological*

Akibat stres pada fisik yang mudah dikenali, misalnya sejumlah penyakit yang disinyalir disebabkan oleh stres yang berkepanjangan.

2. *Psychological*

Dampak stres dari aspek psikis dapat dikenali secara langsung seperti ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, murung dan kurang semangat yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.

3. *Behavior*

Dampak stres dapat dikenali dari perilaku seseorang seperti kinerja rendah, tingkat kecelakaan kerja, kesalahan dalam pengambilan keputusan, tingkat absensi yang tinggi dan agresif di tempat kerja.

4. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) ada beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Beban kerja yang berlebih  Batasan dimensi perbedaan indikator beban kerja dan stress kerja

Kondisi kerja adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Kondisi kerja ini meliputi kondisi pekerjaan, pengambilan keputusan kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja dan kemajuan teknologi. Batasannya sebagai contoh, bekerja di ruangan yang terlalu sesak atau di lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

2. Standar kerja yang sulit dipenuhi

Bekerja dapat menjadi pengalaman yang sangat mengesankan, bagi banyak orang pekerjaan merupakan bagian yang cukup besar dari identitas mereka, namun terkadang karyawan tidak mengetahui apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas.

3. Tuntutan antar pribadi

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditunjukkan pada pencapaian kerja dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem.

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah sistem tugas, alur kerja, hubungan pelaporan, dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

2.1.4 Perilaku Cyberloafing

1. Pengertian Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Wu, Mei, Liu, & Ugrin (2020) *cyberloafing* merupakan sesuatu aktivitas menggunakan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta tersebar luas di tempat kerja. Kemudian menurut Blanchard dan Henle (2008) didefinisikan sebagai perilaku karyawan menggunakan fasilitas internet di tempat kerja yang secara sengaja dilakukan karyawan untuk tujuan pribadi membuka situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Dan menurut Lim (2002) *cyberloafing* juga sebagai perilaku menyimpang

karyawan, mereka menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Maka dari itu menurut organisasi memerlukan strategi yang baik agar karyawan tetap dapat bekerja dengan memanfaatkan internet guna menunjang kelancaran tugas-tugas yang diberikan, serta meminimalisir perilaku *cyberloafing* yang dapat timbul sewaktu-waktu (Emmy dan Riza, 2020).

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan perilaku *cyberloafing* merupakan pola perilaku karyawan terkait penggunaan internet perusahaan selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan atau untuk kepentingan pribadinya. Perilaku ini dapat membahayakan organisasi karena dapat menimbulkan lebih banyak dampak negatif daripada dampak positifnya. Organisasi memerlukan strategi yang baik agar karyawan tetap dapat bekerja dengan memanfaatkan internet guna mendukung kelancaran tugas-tugas yang diberikan, serta meminimalisir perilaku *cyberloafing* yang dapat terjadi kapan saja. Perilaku *cyberloafing* menurut para ahli terbagi menjadi beberapa jenis, baik perilaku *cyberloafing* yang bersifat umum, hingga perilaku *cyberloafing* karyawan yang sifatnya berbahaya bagi organisasi.

2. Aktivitas Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Lim dan Chen (2012) menyatakan *cyberloafing* dibagi menjadi dua aktivitas, yaitu:

1. *Browsing Activities*

Browsing Activities merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana karyawan menggunakan internet untuk browsing (menjelajah) selama jam kerja berlangsung dengan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti mengunjungi situs berita, menerima atau 15 mengirim pesan instan, mengunjungi situs hiburan, mengunduh musik/video/film, mengunjungi situs yang berkaitan dengan olah raga, lowongan pekerjaan, berbelanja online hingga bermain game online.

2. *Emailing Activities*

Emailing Activities merupakan aktivitas cyberloafing dimana karyawan menggunakan email di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari aktivitas menerima, mengecek, dan mengirim e-mail yang bersifat pribadi.

3. **Indikator Perilaku *Cyberloafing***

Menurut Blanchard dan Henle (2008) perilaku *cyberloafing* disebabkan karena stres terhadap pekerjaan, dan perilaku *cyberloafing* dibagi secara berjenjang dilihat dari intensitas perilaku yang dilakukan karyawan, dikategorikan menjadi dua dan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. *Minor Cyberloafing*

- a. Sering menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja.
- b. Menerima e-mail dan mengirim e-mail diluar kepentingan pekerjaan pada jam kerja.
- c. Aktifitas browsing diluar kepentingan pekerjaan pada jam kerja.
- d. Mengakses sosial media diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja.

2. *Serious Cyberloafing*

- a. Membuka situs negatif di internet saat jam kerja (seperti judi online dan situs pornografi)
- b. Mengelola situs milik pribadi (seperti investasi atau melakukan transaksi jual beli online)

2.2 **Penelitian terdahulu**

2.2.1 **Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja**

1. Soelton, Luiza, dan Putra (2020)  nama autorship telah dibenahi serta judul tidak dimasukan dan hanya diletakan didalam daftar pustaka

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja psikologis dan beban kerja terhadap *turnover*

intention dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT EDI Indonesia. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa Sunyoto (2012) mengatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak, dan menurut Kusuma dan Soesatyo (2014) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja pada karyawan berkurang maka stres kerja karyawan juga akan berkurang dan dapat terjadi sebaliknya.

Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Electronic Data *Interchange* Indonesia yang artinya di mana jika beban kerja karyawan berlebihan maka kelelahan pada stres kerja akan meningkat.

Persamaan dalam penelitian tersebut terletak pada variabel yang diteliti yaitu beban kerja dan stres kerja dan hasil yang diteliti menghasilkan positif dan signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja. Kemudian perbedaan dari hasil penelitian ini terletak pada lokasi penelitian yang diteliti, penelitian terdahulu melakukan penelitian di lokasi PT EDI Indonesia, sedangkan peneliti melakukan penelitian di lokasi SDN 74 dan SDN 58 Kota Bengkulu.

2. Hayati, Hermanto, dan Suparman (2022)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat, menganalisis pengaruh *Big Five Personality* terhadap Stres Kerja Perawat, menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kejenuhan Perawat, menganalisis pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Nurse Burnout*, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kejenuhan perawat, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kejenuhan perawat melalui stres kerja, dan menganalisis pengaruh *big five personality* terhadap kejenuhan perawat melalui stres kerja. Di dalam penelitian ini disebutkan bahwa Munandar (2008) menyatakan bahwa fisik dan mental berlebihan beban kerja adalah

melakukan terlalu banyak aktivitas fisik dan mental, yang merupakan sumber stres kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan di lingkungan RSUD Kota Mataram maka semakin tinggi pula stres kerja Perawat. Sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan di RSUD Kota Mataram diikuti dengan rendahnya tingkat stres kerja Perawat RSUD Kota Mataram dalam bekerja.

Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti yaitu variabel beban kerja dan stres kerja yang menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, lalu perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang digunakan, yaitu peneliti menggunakan 80 guru sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan sampel 178 perawat dan lokasi penelitian ini dilakukan di instansi pendidikan sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di instansi kesehatan.

3. Susiarty, Suparman, dan Suryatni (2019)

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD kota Mataram. Di dalam penelitian ini disebutkan Manuaba dalam Irvianti dan Verina (2015) yang menyatakan bahwa, beban kerja yang terlalu banyak akan mengakibatkan dampak yang tidak baik yaitu akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional. seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat di bangsal pasien Rumah Sakit Umum Kota Mataram. Hal ini dapat dilihat dari semakin tinggi beban kerja yang dilakukan oleh perawat bangsal pasien akan dibarengi dengan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Sebaliknya semakin kecil beban kerja yang diberikan kepada perawat akan diikuti dengan semakin rendahnya tingkat Stres Kerja yang

dirasakan karyawan. Penelitian tersebut menarik kesimpulan bahwa standar operasional prosedur manajemen rumah sakit harus menciptakan yang lebih baik dan lebih terstandar terkait pekerjaan yang harus dilakukan oleh perawat agar beban kerja yang diembannya tidak terlampaui pada tingkat beban kerja yang berlebihan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu variabel beban kerja dan stres kerja serta menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Lalu perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

Tabel 2.1 Review Jurnal Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja
(Spasi 1,0 didalam tabel)

No	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil
1	Soelton, et al (2020) Publisher : <i>Advances in Economics, Business and Management Research</i> , vol. 120 Metode: Kuantitatif Sampel : 80 karyawan di PT EDI Indonesia	<i>Human Resource Management</i> (noe et al., 2017) (Dessler, 2013) <i>Psychic Work Environment</i> (Sedarmayanti, 2011) <i>Workload</i> (Tarwaka, 2013) (Munandar, 2011) <i>Job stress</i> (Nawawi, 2014) <i>Turnover Intention</i> (Dessler, 2013)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT <i>Electronic Data Interchange</i> Indonesia, di mana dapat dilihat dari beban kerja karyawan berlebihan maka kelelahan pada stres kerja akan meningkat.

No	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil
2	Hayati, et al (2022) Publisher : <i>International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology</i> , Vol 9, Issue 6. Metode : Kuantitatif Sampel : 178 perawat RSUD Kota Mataram	<i>Workload</i> Artadi (2015) <i>Personality</i> (Pratama, 2012) (Hall & Lindzey, 2005) <i>Work stress</i> (Wijaya, 2018) (Prihatini 2007) (Nugraha <i>et al.</i> , 2019) <i>Burnout</i> (Zhang <i>et al.</i> ,2013) (Ivancevich <i>et al.</i> ,2007)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dapat dilihat apabila semakin tinggi beban kerja yang dirasakan di lingkungan RSUD Kota Mataram maka semakin tinggi pula stres kerja Perawat. Sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan di RSUD Kota Mataram diikuti dengan rendahnya tingkat stres kerja Perawat RSUD Kota Mataram dalam bekerja.
3	Susiarty, et al (2019) Publisher : <i>Scientific Research Journal (SCIRJ)</i> , Vol 7, Issue 6 Metode : Kuantitatif Sampel : 128 perawat RSUD Kota Mataram	<i>Workload</i> (Manuaba,2013) (Tarwaka,2015) <i>Work Environment</i> (Indarti <i>et al.</i> , 2014) <i>Work stress</i> (Griffin,2012) <i>Performance</i> (Chandra & Priyono 2016) (Mangkunagara, 2016)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, hal ini dapat dilihat dari semakin tinggi beban kerja yang dilakukan oleh perawat bangsal pasien akan dibarengi dengan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Sebaliknya semakin kecil beban kerja yang diberikan kepada perawat akan diikuti dengan semakin rendahnya tingkat Stres Kerja yang dirasakan karyawan.

2.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja

1. Aldino dan Franksiska (2021)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kebiasaan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada

karyawan generasi milenial. Didalam penelitian ini disebutkan Noordiansah (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap stres kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres seorang pekerja kantor. Seorang pekerja kantor yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk menyelesaikan tugas akan bekerja dengan maksimal dan bekerja dengan feeling yang baik pula.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan generasi milenial. Pekerja kantor pada responden penelitian ini merasa lingkungan kerjanya baik, apabila ditinjau dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang dimana rata-rata nilainya berada pada kategori tinggi. Sebaiknya perusahaan atau lembaga tempat para pekerja kantor tersebut bekerja dapat menjaga lingkungan fisik yang baik untuk mendukung kelancaran kerja setiap pekerja kantor, kemudian juga tetap menjaga lingkungan kerja non fisik dengan menciptakan suasana yang harmonis di tempat kerja, menjaga hubungan baik sehingga pekerjaan antara satu pekerja kantor dengan pekerja kantor lainnya dapat berjalan dengan lancar pula.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu variabel lingkungan kerja dan stres kerja serta menggunakan metode kuantitatif. Lalu perbedaannya terletak pada objek penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian 140 karyawan kantor generasi milenial sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian pada 80 guru SDN 74 dan SDN 58 Kota Bengkulu

2. Susiarty, Suparman, Suryatni (2019)

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD kota Mataram. Di dalam penelitian ini disebutkan oleh Hodson (2012)

yang mengatakan bahwa dukungan sosial dari tempat kerja dapat memberikan kontribusi terutama pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat ruang rawat pasien rumah sakit umum kota mataram. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak signifikan terhadap penurunan tingkat stres yang dirasakan perawat dalam bekerja. Penelitian tersebut juga menarik kesimpulan bahwa manajemen rumah sakit harus mampu menjaga kondisi lingkungan kerja. Dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang tidak memicu stres kerja perawat melalui peningkatan dukungan sosial, memotivasi perawat, memberikan fasilitas yang memadai sesuai dengan standar pelayanan, memberikan penghargaan, dan meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu variabel lingkungan kerja dan stres kerja serta metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Lalu perbedaannya terletak pada teori-teori yang digunakan dan jumlah sampel yang digunakan.

3. Yosiana, Hermawati dan Mas'ud (2020)

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dan mengkaji stres kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja perawat. Di dalam penelitian ini menurut Hayes, *et al*(2015) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menurunkan stres kerja.

Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. hal ini dapat dilihat ketika perawat di Puskesmas Kecamatan Tumpang sudah baik dan kondusif dan dibuktikan dengan adanya beberapa kondisi seperti lingkungan kerja fisik yang mendukung pekerjaan keperawatan seperti; adanya sirkulasi udara yang membuat perawat lebih nyaman dalam bekerja;

perasaan aman di tempat kerja dan hubungan baik yang dimiliki perawat baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Penelitian tersebut juga menarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja menentukan kinerja perawat dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik mendorong perawat untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dapat menjamin perawat merasa lebih aman di tempat kerja.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu variabel lingkungan kerja dan stres kerja dan metode penelitian adalah kuantitatif. Lalu perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

Tabel 2.2 Review Jurnal Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan teri	Hasil
1	Aldino dan Franksiska (2021) Publisher: <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)</i> , Vol 5, Issue 3 Metode: Kuantitatif Sampel: 140 karyawan generasi millennial	<i>Habit</i> (Sayfudin, 2015) (Hapsari <i>et al.</i> ,2018) <i>Workload</i> (Suma'mur, 2009) (Artadi, 2015) <i>Work environment</i> (Benedita, 2018) (Rahmawati,2014) <i>Work stress</i> (Rivai and Sagala, 2011)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan generasi milenial. Pekerja kantoran pada responden penelitian ini merasa lingkungan kerjanya baik, apabila ditinjau dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang dimana rata-rata nilainya berada pada kategori tinggi. Sebaiknya perusahaan atau lembaga tempat para pekerja kantoran tersebut bekerja dapat menjaga lingkungan fisik yang baik untuk mendukung kelancaran kerja setiap pekerja kantoran,
2	Susiarty, et al (2019) Publisher : <i>Scientific Research Journal (SCIRJ)</i> , Vol 7, Issue 6 Metode : Kuantitatif Sampel : 128 perawat RSUD Kota Mataram	<i>Workload</i> (Manuaba,2013) (Tarwaka,2015) <i>Work Environment</i> (Susilo,2012) (Sedarmayanti,2013) <i>Work stress</i> (Griffin,2012) <i>Performance</i> (Chandra & Priyono 2016) (Mangkunagara,2016)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat ruang rawat pasien Rumah Sakit Umum Kota Mataram. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak signifikan terhadap penurunan tingkat stres yang dirasakan perawat dalam bekerja.

No	Identitas Jurnal	Variabel dan teori	Hasil
3	Yosiana, et al (2020) Publisher : Journal of Socioeconomics and Development, Vol 3, No 1. Sampel : 113 perawat puskesmas kecamatan tumpang	<i>Job stress</i> (Robbins & judge, 2017) <i>Work environment</i> (Robbins and judge, 2017)	Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. hal ini dapat dilihat ketika perawat di Puskesmas Kecamatan Tumpang sudah baik dan kondusif dan dibuktikan dengan adanya beberapa kondisi seperti lingkungan kerja fisik yang mendukung pekerjaan keperawatan; adanya sirkulasi udara yang membuat perawat lebih nyaman dalam bekerja; perasaan aman di tempat kerja; dan hubungan baik yang dimiliki perawat baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

1. Kamila dan Muafi (2023)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kebosanan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh perilaku *cyberloafing* pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten X di Indonesia. Di dalam penelitian ini menurut Moffan & Handoyo (2020), menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing* dan sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing*. Namun variabel kepuasan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten X di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari bahwa stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh positif, sehingga semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan di tempat kerja, maka perilaku *cyberloafing* juga akan semakin tinggi. Penelitian tersebut juga memberi kesimpulan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, sehingga organisasi perlu mengurangi tingkat stres di tempat kerja. Stres kerja dapat terjadi karena karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat. Oleh karena itu, organisasi perlu mengevaluasi

beban kerja yang dirasakan karyawan dan memberikan tugas atau pekerjaan dengan menyesuaikan kemampuan atau porsi karyawan. Karyawan juga merasa bahwa dalam pekerjaannya tidak banyak kegiatan yang dapat dilakukan selama bekerja oleh karena itu, organisasi sebaiknya membuat variasi dalam bekerja agar karyawan tidak merasa bosan dalam bekerja. Adanya perilaku *cyberloafing* atau penyimpangan dalam penggunaan internet oleh karyawan di tempat kerja, maka sebaiknya organisasi melakukan pengawasan terhadap karyawan saat bekerja dan membuat peraturan yang tegas mengenai batasan penggunaan internet di tempat kerja.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu variabel stres kerja dan perilaku *cyberloafing* serta metode penelitian adalah kuantitatif. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah letak lokasi penelitian serta jumlah sampel yang digunakan.

2. Hurriyati dan Marlinda (2023)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan bagian administrasi dan SDM Sunan Rubber Palembang Ltd. Disebutkan dalam penelitian Henle & Blanchard (2021) tentang hubungan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* yang menunjukkan bahwa komponen stres kerja yaitu ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran merupakan penyebab signifikan dari perilaku *cyberloafing*. Artinya, tingkat stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* positif dan signifikan pada karyawan PT Sunan Ruber, hal ini dilihat dapat dilihat dari analisis lapangan yang menunjukkan bahwa faktor utama perilaku *cyberloafing* adalah faktor individu yang meliputi stres kerja, kebiasaan serta kecanduan internet yang dilakukan oleh karyawan PT Sunan Rubber Palembang yang di mana mereka tidak dapat mengontrol tekanan kerja yang dirasakan di tempat kerja, sehingga mereka cenderung mencari pelarian dengan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu variabel stres kerja dan perilaku *cyberloafing* serta metode kuantitatif. Lalu perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

3. Suryadi, dan Hoeroni (2023)

Tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan apakah tingkat kepuasan kerja karyawan di Cikarang dapat mengurangi dampak stres kerja pada *cyberloafing*. Disebutkan di dalam penelitian ini menurut Civilidag (2017), stres kerja merupakan salah satu faktor perilaku penyalahgunaan internet karyawan karena aktivitas tersebut dipandang sebagai cara yang sehat untuk menghilangkan stres. Sen, *et al* (2016) *cyberloafing* adalah mekanisme koping bagi para profesional yang mengalami stres karena faktor-faktor seperti kelelahan, gangguan, dan ketidakpastian pekerjaan.

Hasil dari penelitian ini adalah positif dan signifikan bahwa hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Cikarang hal ini dilihat dari ketika stres kerja meningkat maka *cyberloafing* pada karyawan juga meningkat, begitu pula sebaliknya. Namun, hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing* di kalangan pekerja tidak dilemahkan oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga memberikan kesimpulan bahwa pengendalian diri yang baik sangat dianjurkan bagi karyawan agar dapat membatasi penggunaan internet untuk menghindari keterlambatan penyelesaian tugas yang diamanatkan oleh perusahaan dan manajer untuk membantu staf mereka mengatasi stres kerja dengan menerapkan program manajemen stres dan memberikan pelatihan untuk mengasah kemampuan administrasi mereka.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu variabel stres kerja dan *cyberloafing* serta metode kuantitatif. Lalu perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

Tabel 2.3 Review Jurnal Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku *Cyberloafing*

NO	Idenitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Kamila dan Muafi (2023) Publisher: International Journal Of Research In Business And Social Science 12(1)(2023) 99-109 Metode : Kuantitatif Sampel : 90 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten X	<i>Job Stress</i> (De Bruin & Taylor (2005), (Salsabila <i>et al.</i> ,2022) (Ramlah <i>et al.</i> , 2021) <i>Job Boredom</i> Reijseger <i>et al.</i> (2013) <i>Cyberloafing Behavior</i> Lim (2002) <i>Employee Performance</i> (Mathis & Jackson,2006) (Hariadi & Muafi, 2021) (Adi Pracoyo <i>et al.</i> ,2022)	Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten X di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari bahwa stres kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> memiliki pengaruh positif, sehingga semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan di tempat kerja, maka perilaku <i>cyberloafing</i> juga akan semakin tinggi.
2	Hurriyati dan Marlinda (2023) Publisher : <i>ENDLESS</i> : <i>International Journal of Futures Studies</i> Vol. 6 No. 1 (2023) Metode : Kuantitatif Sampel : 230 karyawan Sunan Rubber Palembang	<i>Job stress</i> (Damiri.,2018) <i>Cyberloafing</i> (Ozler and Polat.,2021) <i>Administrative and HR Employees</i> (Elrahil <i>et al.</i> , 2021)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan perilaku <i>cyberloafing</i> positif dan signifikan pada karyawan PT Sunan Rubber, hal ini dilihat dari analisis lapangan yang menunjukkan bahwa faktor utama perilaku <i>cyberloafing</i> adalah faktor individu yang meliputi stres kerja, kebiasaan serta kecanduan internet yang dilakukan oleh karyawan PT Sunan Rubber Palembang yang dimana mereka tidak dapat mengontrol tekanan kerja yang dirasakan di tempat kerja, sehingga mereka cenderung mencari pelarian dengan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

NO	Idenitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
3	Suryadi, dan Hoeroni (2023) Publisher : <i>The Management Journal of BINANIAGA</i> Vol.,08. Metode : Kuantitatif Sampel : 100 peserta dari Cikarang	<i>Cyberloafing</i> (Henle and Blanchard,2008) <i>Work stress</i> (Handayani & Daulay,2021) <i>Job satisfaction</i> (Umar,2011)	Hasil dari penelitian ini adalah positif dan signifikan bahwa hubungan stres kerja dengan perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan di Cikarang hal ini dilihat dari ketika stres kerja meningkat maka <i>cyberloafing</i> pada karyawan juga meningkat, begitu pula sebaliknya.

2.2.4 Pengaruh stres kerja memediasi beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

1. Idayanti, Ayu, Piartirini, dan Saroyini (2020)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi perlu meningkatkan infrastruktur dan menyiapkan Sumber Daya Manusia yang profesional. Disebutkan didalam penelitian ini menurut Pasaribu *et al* (2019) melakukan penelitiannya di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang terhadap 197 pegawai dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja meningkatkan kinerja karyawan Hotel Putri Saron Seminyak Kuta. Beban kerja tercermin melalui besarnya kompleksitas tugas, penyelesaian tugas dalam waktu tertentu, upaya yang diperlukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kombinasi fungsi karyawan dan sistem serta fasilitas pendukungnya. Bila seluruh komponen beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu beban kerja. Lalu perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

2. Hardiani (2021) (nama autorship telah dibenahi)

Tujuan penelitian ini adalah bagaimana menurunkan *cyberloafing* dengan melihat work family conflict, beban kerja, dan burnout. Disebutkan didalam penelitian ini menurut Henle dan Blanchard (2008) bahwasannya adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *cyberloafing*.

Hasil dari penelitian ini adalah *Work family conflict* yang terjadi di lingkungan PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. karyawan selain memiliki tugas sebagai pegawai kantor dan sebagai dari anggota keluarga. Banyak pegawai yang mengalami kebingungan dalam berbagi peran. Dalam hal ini mereka menjadi mencari suatu pelampiasan untuk mengatasi work family conflict yang terjadi, sehingga mereka cenderung melakukan perilaku *cyberloafing* yaitu penggunaan fasilitas internet untuk kepentingan pribadi.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu perilaku *cyberloafing*. Lalu perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

3. Soelton, Lestari, dan Arief (2020)

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran, burnout, stres kerja, dan Turnover Intention pada karyawan PT. EDI Indonesia. Disebutkan didalam penelitian ini menurut Prestiana dan Purbandini (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel burnout dengan variabel stres kerja.

Hasil dari penelitian ini adalah burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja PT. EDI Indonesia. Dimana artinya jika kelelahan karyawan tinggi maka stres kerja karyawan tersebut akan meningkat. Penelitian juga memberikan kesimpulan lain agar karyawan dapat mengistirahatkan pikiran dengan cara mengoptimalkan waktu istirahat pada malam hari supaya mengurangi kelelahan setelah bekerja dan merasakan pikiran segar saat bekerja kembali dan perusahaan juga

dapat memberikan fasilitas liburan bersama kepada karyawan untuk menghindari stres kerja seperti berkumpul.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu terdapat perilaku *cyberloafing*. Lalu perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

Tabel 2.4 Review Jurnal Hubungan Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

NO	Idenitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Idayanti, et al (2020) Publisher : American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), Vol 4, Issue-6 Metode : Kuantitatif Sampel : 114 karyawan Hotel Puri Saron.	<i>Employee Performance</i> (Anggriawan <i>et al.</i> , 2015) (Jackson <i>et al.</i> , 2010) <i>Communication</i> (Payne, 2005) (Bull and Brown, 2012). <i>Work Competency</i> (Vathanophas and Thaingam, 2007), (Susiloningtyas, 2010) <i>Employee Workload</i> (Dhania, 2010), (Megaw, 2005)	Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja meningkatkan kinerja karyawan Hotel Putri Saron Seminyak Kuta. Beban kerja tercermin melalui besarnya kompleksitas tugas, penyelesaian tugas dalam waktu tertentu, upaya yang diperlukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kombinasi fungsi karyawan dan sistem serta fasilitas pendukungnya. Bila seluruh komponen beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

NO	Idenitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
2	Hardiani (2021) Publisher : Jurnal Visi Manajemen Vol.7, No.1 Metode : Kuantitatif Sampel : 150 responden karyawan PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang	<i>Cyberloafing</i> (Blanchard dan Henle, 2008) (Askew,2012) <i>Burnout</i> (Maslach, 1998). (Farber, 1991). (Hess, 1992). <i>Work Family Conflict</i> (Luthans,2010) (Greenhaus dan Beutell, 1985) Beban kerja (Abraham,1997)	Hasil dari penelitian ini adalah Work family conflict yang terjadi di lingkungan PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi berpengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . karyawan selain memiliki tugas sebagai pegawai kantor juga sebagai dari anggota keluarga.
3	Soelton, et al (2020) Publisher : Atlantis Press, Vol 120 Metode : Kuantitatif Sampel : 80 karyawan PT. EDI Indonesia	<i>Role Conflict</i> (Robbins and Judge, 2008) <i>Burnout</i> (Rosyid and Farhati, 1996) (Priansa,2017) <i>Job stress</i> (Robbins and Judge,2008) (Handoko,2012) <i>Turnover Intention</i> (Dharma,2013)	Hasil dari penelitian ini adalah burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja PT. EDI Indonesia. Dimana artinya jika kelelahan karyawan tinggi maka stres kerja karyawan tersebut akan meningkat.

2.2.5 Pengaruh Stres Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

1. Putri dan Rahyuda (2019) semua nama autorship telah dibenahi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran stres kerja sebagai variabel pemediasi. Disebutkan didalam penelitian Kristanti (2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil adanya pengaruh negatif

dan signifikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin kondusif akan mampu mengurangi stres kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Syaharudin, Utami, & Andini (2017) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada stres kerja dan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan.

Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan Bharata Sport and Fashion, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan stres kerja karyawan. Penelitian juga menarik kesimpulan bahwa Bharata Sport and Fashion diharapkan memberi perhatian lebih kepada beban karyawan, agar karyawan tidak merasa tertekan ataupun stres dalam bekerja. Bharata Sport and Fashion diharapkan lebih memerhatikan keluhan karyawan terkait dengan lingkungan kerja terutama dari segi sumber suara sehingga karyawan merasa nyaman dan lebih fokus pada pekerjaannya.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan metode kuantitatif, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

2. Lonteng, Kindangen, dan Tumewu (2019)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap *cyberloafing* di PT. Bank Sulut Go Kantor Cabang Utama Manado. Disebutkan dalam penelitian Benedita (2018) menunjukkan ambiguitas peran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *cyberloafing* karena tidak jelasnya wewenang dalam organisasi Hal ini membuat karyawan stres untuk melakukan tindakan *cyberloafing*.

Hasil dari penelitian ini adalah ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, ketidakjelasan peran dengan kelima indikator yaitu ketidakjelasan tanggung jawab, kurangnya wewenang dengan tugas yang diberikan, tidak memahami apa yang diharapkan, tidak memahami peran pekerjaan dalam mencapai tujuan dan tidak jelasnya struktur organisasi mempengaruhi *Cyberloafing* di PT. Bank Sulut Go Kantor Cabang Utama Manado karena pegawai tidak mengetahui secara pasti seberapa besar wewenang, tanggung jawab yang dimilikinya. Karyawan merasa cemas dalam mengerjakan tugas tersebut karena tidak memahami apakah tugas tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya. Hal seperti itu akan membuat karyawan mengalami stres kerja dan menjadikan mereka terlibat dalam *cyberloafing* sebagai alasan untuk menghindari atau mengatasi stres yang dialaminya.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu perilaku *cyberloafing* serta metode kuantitatif. Lalu perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

3. Saputro, Aima, dan Elmi (2020)

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Implementasi Burnout dan Turnover Intention di Klinik Erha. Disebutkan didalam penelitian Sunyoto (2012) stres kerja merupakan akibat dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Artinya jika stres kerja seorang karyawan tinggi maka akan tinggi pula burnout yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Namun sebaliknya jika stres kerja rendah maka burnout akan menurun. Penelitian juga menarik kesimpulan bahwasannya manajemen harus memperhatikan gejala burnout berupa kelelahan fisik, kelelahan emosional, berkurangnya prestasi pribadi dan depersonalisasi yang

dirasakan setiap karyawan. Tugas manajemen adalah mengurangi atau menghilangkan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel yang diteliti, yaitu stres kerja serta metode kuantitatif. Lalu perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan serta lokasi penelitian.

Tabel 2.5 Review Jurnal Hubungan Stres Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

NO	Idenitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Putri dan Rahyuda (2019) Publisher : E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 12, 2019 Metode : Kuantitatif Sampel : 42 karyawan	Kinerja (Robbins, 2006)	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan Bharata Sport and Fashion. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan stres kerja karyawan.
2	Lonteng, et al (2019) Publisher : Jurnal EMBA, Vol.7, No.4 Metode : Kuantitatif Sampel : 55 karyawan PT. Bank SulutGo Main Branch Office Manado.	Human Resources Management (Dessler, 2013) <i>Cyberloafing</i> Lim (2002) Role Stressors (Work Stressors) (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 2005) Role Conflict (Sawitri and Cahyadin, 2012) Role Ambiguity (Amilin and Dewi, 2008)	Hasil dari penelitian ini adalah ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> , ketidakjelasan peran dengan kelima indikator yaitu ketidakjelasan tanggung jawab, kurangnya wewenang dengan tugas yang diberikan, tidak memahami apa yang diharapkan, tidak memahami peran pekerjaan dalam mencapai tujuan dan tidak jelasnya struktur organisasi mempengaruhi <i>Cyberloafing</i> di PT. Bank Sulut Go Kantor Cabang Utama Manado karena pegawai tidak mengetahui secara pasti seberapa besar wewenang, tanggung jawab yang dimilikinya.
3	Saputro, et al (2020) Publisher : Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS), Volume 1, Issue 3. Metode : Kuantitatif	Turnover Intention (Manullang, 1994) Workload (Gibson and Ivanceich, 1993) (Gibson and Ivanceich, 1993)	Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Artinya jika stres kerja seorang karyawan tinggi maka

NO	Idenitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
	Sampel: 64 karyawan Erha Klinik	Work Stress (Phillip L,2002) (Taylor,1991) (Robbins,2006) Bornout (Leither and Maslach,2005) (Cherniss,1980)	akan tinggi pula burnout yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Namun sebaliknya jika stres kerja rendah maka burnout akan menurun.

Tabel 2.6 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Indikator	Teori selanjutnya
Beban kerja	Tarwaka (2013)	Beban waktu seperti terlalu banyak lembur dan hampir tidak ada waktu luang	Koesomowidjojo (2017)
	Artadi (2015)	Tiga aspek beban kerja yaitu: fisik, mental, dan penggunaan waktu.	
	Manuaba (2013)	-Kompleksitas pekerjaan -Volume pekerjaan -Jenis pekerjaan -Tingkat kesulitan pekerjaan -Tanggung jawab pekerjaan -waktunya bekerja -Delegasi tugas dan tanggung jawab	
Lingkungan Kerja	Rahmawati (2014)	lingkungan kerja yang baik meliputi : lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman, dan menyenangkan sehingga karyawan dapat bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada	Sedarmayanti (2017)
	Susilo (2012)	-Lingkungan sesama buruh - Dengan lingkungan kerja yang unggul -Mesin dan peralatan lingkungan	
	Sedarmayanti (2013)	-Lingkungan Kerja Fisik -Lingkungan kerja Non Fisik	
Stres kerja	De Bruin & Taylor (2005)	-Saya merasa tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan spesifikasi pekerjaan saya. -Saya memiliki hubungan yang buruk dengan kolega dan atasan saya di perusahaan. -Saya merasa beban kerjanya terlalu berat.	Robbins & Judge (2015)

Variabel	Tokoh	Indikator	Teori selanjutnya
		<p>-Saya merasa pemberdayaan karyawan di tempat kerja masih kurang.</p> <p>-Dalam pekerjaan saya, saya ditekan oleh banyak aturan.</p> <p>-Saya tidak dapat bekerja dengan baik jika alat dan perlengkapan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan rusak atau tidak memadai.</p> <p>-Pekerjaan saya memiliki masa depan yang menjanjikan.</p> <p>-Saya sering merasa terganggu atau tidak dapat berkonsentrasi di lingkungan tempat kerja yang bising atau kurang cahaya.</p> <p>-Saya kekurangan dukungan dari keluarga atau teman saya</p>	
	Damiri (2018)	emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas.	
	Nawawi (2014)	<p>-Tuntutan tugas</p> <p>-Tuntutan peran</p> <p>-Struktur organisasi</p> <p>-Sikap pimpinan</p>	
Cyberloafing	Lim (2002)	<p>Aktivitas Penjelajahan-</p> <p>Saya sering mengunjungi atau mengakses website dipekerjaan yang berhubungan dengan pribadi hal.</p> <p>-Saya sering mengunjungi website tentang saham investasi selama bekerja jam.</p> <p>-Saya sering mengakses website tentang hiburan selama bekerja jam.</p> <p>-Saya lebih suka membaca berita di Internet.</p> <p>-Saya sering mendownload unik informasi di internet saat bekerja.</p> <p>-Saya membeli atau berbelanja online selama jam kerja.</p>	Blanchard dan Henle (2008)

Variabel	Tokoh	Indikator	Teori selanjutnya
		-Saya sering mengunjungi situs atau website untuk orang dewasa atau pornografi di Internet. -Saya sering mengunjungi situs olahraga saat bekerja. Aktivitas Email -Saya sering mengirim atau menerima pribadi email selama jam kerja. -Saya sering membuka atau mengecek email saya selama jam kerja.	
	Ozler and Polat (2018)	Faktor utama perilaku <i>cyberloafing</i> adalah faktor individu. Faktor individu meliputi : -persepsi dan sikap -sifat pribadi (stres kerja, kebiasaan, kecanduan internet, faktor demografis, dan niat untuk terlibat dalam <i>cyberloafing</i>).	
	Henle and Blanchard (2008)	Ada dua jenis <i>cyberloafing</i> , <i>cyberloafing</i> ringan dan <i>cyberloafing</i> berat.	

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban kerja terhadap Stres kerja

Soelton, *et al* (2020) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Electronic Data Interchange Indonesia, di mana dapat dilihat dari beban kerja karyawan berlebihan maka kelelahan pada stres kerja akan meningkat.

Hayati, *et al* (2022) hasil dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dapat dilihat apabila semakin tinggi beban kerja yang dirasakan di lingkungan RSUD Kota Mataram maka semakin tinggi pula stres kerja Perawat. Sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan di

RSUD Kota Mataram diikuti dengan rendahnya tingkat stres kerja Perawat RSUD Kota Mataram dalam bekerja.

Susiarty, *et al* (2019) hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari semakin tinggi beban kerja yang dilakukan oleh perawat bangsal pasien akan dibarengi dengan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh perawat.

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Aldino dan Fransiska (2021) hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan generasi milenial. Pekerja kantoran pada responden penelitian ini merasa lingkungan kerjanya baik, ditinjau dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik rata-rata nilainya berada pada kategori tinggi.

Susiarty, *et al* (2019) hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja Perawat ruang rawat pasien Rumah Sakit Umum Kota Mataram. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak signifikan terhadap penurunan tingkat stres yang dirasakan perawat dalam bekerja.

Yosiana, *et al* (2020) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. hal ini dapat dilihat ketika perawat di Puskesmas Kecamatan Tumpang sudah baik dan kondusif dan dibuktikan dengan adanya beberapa kondisi seperti lingkungan kerja fisik yang mendukung pekerjaan keperawatan; adanya sirkulasi udara yang membuat perawat lebih nyaman dalam bekerja; perasaan aman di tempat kerja; dan hubungan baik yang dimiliki perawat baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

H₂: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja

2.3.3 Hubungan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Kamila dan Muafi (2023) hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten X di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari bahwa stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh positif, sehingga semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan di tempat kerja, maka perilaku *cyberloafing* juga akan semakin tinggi.

Hurriyati dan Marlinda (2023) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* positif dan signifikan pada karyawan PT Sunan Ruber, hal ini dilihat dapat dilihat dari analisis lapangan yang menunjukkan bahwa faktor utama perilaku *cyberloafing* adalah faktor individu yang meliputi stres kerja, kebiasaan serta kecanduan internet yang dilakukan oleh karyawan PT Sunan Rubber Palembang yang dimana mereka tidak dapat mengontrol tekanan kerja yang dirasakan di tempat kerja, sehingga mereka cenderung mencari pelarian dengan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Suryadi dan Hoeroni (2023) hasil dari penelitian menunjukkan bahwa positif dan signifikan hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Cikarang hal ini dilihat dari ketika stres kerja meningkat maka *cyberloafing* pada karyawan juga meningkat, begitu pula sebaliknya.

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

2.3.4 Hubungan stres kerja memediasi beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

Idayanti, *et al* (2020) hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja meningkatkan kinerja karyawan Hotel Putri Saron Seminyak Kuta. Beban kerja tercermin melalui besarnya kompleksitas tugas,

penyelesaian tugas dalam waktu tertentu, upaya yang diperlukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kombinasi fungsi karyawan dan sistem serta fasilitas pendukungnya. Bila seluruh komponen beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hardiani (2021) hasil dari penelitian ini adalah *Work family conflict* yang terjadi di lingkungan PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. karyawan selain memiliki tugas sebagai pegawai kantoran dan sebagai dari anggota keluarga. Banyak pegawai yang mengalami kebingungan dalam berbagi peran. Dalam hal ini mereka menjadi mencari suatu pelampiasan untuk mengatasi work family conflict yang terjadi, sehingga mereka cenderung melakukan perilaku *cyberloafing* yaitu penggunaan fasilitas internet untuk kepentingan pribadi.

Soelton, *et al* (2020) tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran, burnout, stres kerja, dan Turnover Intention pada karyawan PT. EDI Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja PT. EDI Indonesia. Dimana artinya jika kelelahan karyawan tinggi maka stres kerja karyawan tersebut akan meningkat. Penelitian juga memberikan kesimpulan lain agar karyawan dapat mengistirahatkan pikiran dengan cara mengoptimalkan waktu istirahat pada malam hari supaya mengurangi kelelahan setelah bekerja dan merasakan pikiran segar saat bekerja kembali dan perusahaan juga dapat memberikan fasilitas liburan bersama kepada karyawan untuk menghindari stres kerja seperti berkumpul.

H₄: Terdapat pengaruh stres kerja memediasi beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

2.3.5 Hubungan Stres Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Putri dan Rahyuda (2019) hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada karyawan Bharata Sport and Fashion, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat

menyebabkan stres kerja karyawan. Penelitian juga menarik kesimpulan bahwa Bharata Sport and Fashion diharapkan memberi perhatian lebih kepada beban karyawan, agar karyawan tidak merasa tertekan ataupun stres dalam bekerja. Bharata Sport and Fashion diharapkan lebih memerhatikan keluhan karyawan terkait dengan lingkungan kerja terutama dari segi sumber suara sehingga karyawan merasa nyaman dan lebih fokus pada pekerjaannya.

Lonteng, *et al* (2019) hasil dari penelitian ini adalah ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, ketidakjelasan peran dengan kelima indikator yaitu ketidakjelasan tanggung jawab, kurangnya wewenang dengan tugas yang diberikan, tidak memahami apa yang diharapkan, tidak memahami peran pekerjaan dalam mencapai tujuan dan tidak jelasnya struktur organisasi mempengaruhi *Cyberloafing* di PT. Bank Sulut Go Kantor Cabang Utama Manado karena pegawai tidak mengetahui secara pasti seberapa besar wewenang, tanggung jawab yang dimilikinya. Karyawan merasa cemas dalam mengerjakan tugas tersebut karena tidak memahami apakah tugas tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya. Hal seperti itu akan membuat karyawan mengalami stres kerja dan menjadikan mereka terlibat dalam *cyberloafing* sebagai alasan untuk menghindari atau mengatasi stres yang dialaminya.

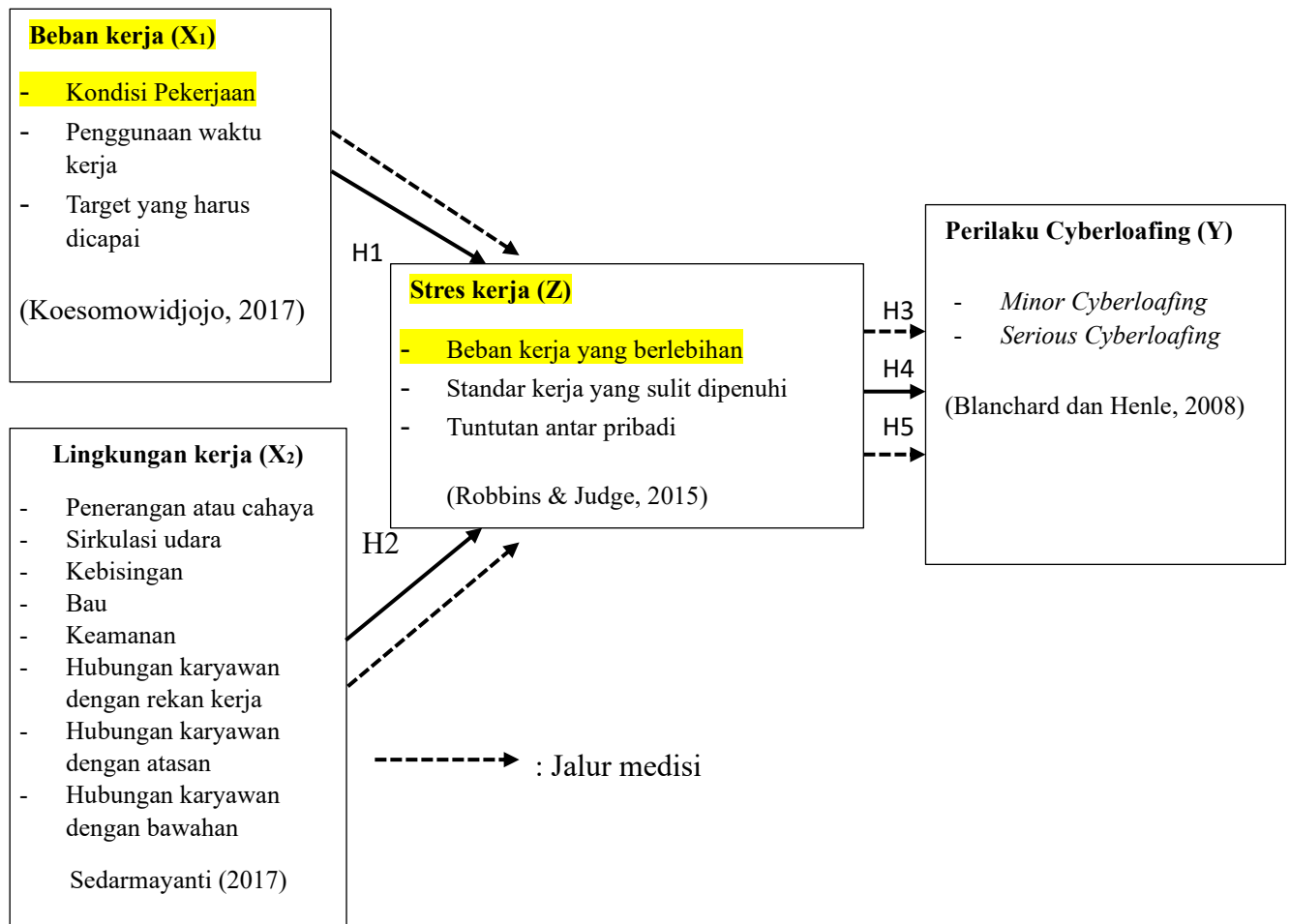
Saputro, *et al* (2020) hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Artinya jika stres kerja seorang karyawan tinggi maka akan tinggi pula burnout yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Namun sebaliknya jika stres kerja rendah maka burnout akan menurun. Penelitian juga menarik kesimpulan bahwasannya manajemen harus memperhatikan gejala burnout berupa kelelahan fisik, kelelahan emosional, berkurangnya prestasi pribadi dan depersonalisasi yang dirasakan setiap karyawan. Tugas manajemen adalah mengurangi atau menghilangkan.

H₅: Terdapat pengaruh stres kerja memediasi lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, di dalam penelitian ini terdapat beberapa hubungan antar variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, perilaku *cyberloafing*, stres kerja. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut maka peneliti dapat membangun model penelitian sebagai berikut:

Catatan : Batasan indikator pada beban kerja dan stres kerja telah dimasukkan pada penjelasan indikator di bab 2



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H₁ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja
2. H₂: Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja
3. H₃: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan stres kerja dan perilaku *cyberloafing*
4. H₄: Terdapat pengaruh stres kerja memediasi beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*
5. H₅: Terdapat pengaruh stres kerja memediasi lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Menurut Emzir (2009) pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan post positivisme dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dan instrumen penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini pembagian kuesioner kepada guru SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu. Menurut Siregar (2013) menyatakan bahwa kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang memungkinkan peneliti untuk mempelajari pandangan, keyakinan, tindakan, dan sifat-sifat individu penting dalam organisasi yang dapat terpengaruh oleh sistem yang disajikan oleh sistem yang telah ada. Sedangkan menurut Creswell (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di dua tempat yaitu SD Negeri 74 yang beralamat di Jl. Pagar Dewa, Kec. Selebar, Kota Bengkulu, Bengkulu 38216 dan SD Negeri 58 yang beralamat Jl. Seruni 2, Nusa Indah, Kec. Ratu Agung, Kota Bengkulu, Bengkulu 38223

3.3 Profil SDN 74 dan SDN 58 Kota Bengkulu

a. Profil SD Negeri 74 Kota Bengkulu

Sekolah Dasar Negeri 74 Kota Bengkulu adalah instansi atau lembaga pendidikan. Sekolah Dasar Negeri 74 Kota Bengkulu telah terakreditasi A, sekolah ini memiliki sanitasi yang baik seperti adanya sustainable development goals yang bagus, stratifikasi UKS yang baik.

b. Profil SD Negeri 58 Kota Bengkulu

Sekolah Dasar Negeri 58 Kota Bengkulu adalah instansi atau lembaga pendidikan. Sekolah Dasar Negeri 58 Kota Bengkulu memiliki akreditasi B, sekolah ini juga memiliki sanitasi yang baik seperti adanya sustainable development goals yang bagus, stratifikasi UKS yang baik.

3.4 Visi dan Misi

a. Visi SD Negeri 58 Kota Bengkulu

Menciptakan situasi belajar yang kondusif dan menjadikan sekolah terpercaya dimasyarakat untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

b. Misi SD Negeri 58 Kota Bengkulu

1. Menyapkan generasi unggul yang memiliki potensi dibidang imtaq dan imtek
2. Meningkatkan disiplin kegiatan belajar mengajar (kbm)
3. Membentuk sumberdaya manusia (sdm) yang aktif kreatif dan inovatif sesuai dengan perkembangan zaman
4. Menjadikan sekolah sebagai pusat kegiatan wiyatamandala
5. Membangun citra citra sekolah sebagai mitra terpercaya dimasyarakat
6. Pemantapan guru-guru yang propesional pada tugasnya masing-masing

c. Visi SD Negeri 74 Kota Bengkulu

Terwujudnya generasi pelajar Pancasila yang berkarakter, berprestasi, berakhlak mulia, dan berbudaya berlandaskan iman dan taqwa.

d. Misi SD Negeri 74 Kota Bengkulu

1. Merancang pembelajaran yang menarik dan menyenangkan yang mampu memotivasi peserta didik untuk selalu belajar dan menemukan pembelajaran.
2. Membangun lingkungan sekolah yang bertoleransi dalam kebhinekaan global, mencintai budaya lokal dan menjunjung nilai gotong royong.
3. Mengembangkan kemandirian, nalar kritis dan kreativitas yang memfasilitasi keragaman minat dan bakat peserta didik.

4. Mengembangkan program sekolah yang membentuk ide dan gagasan cepat tanggap terhadap perubahan yang terjadi untuk merancang inovasi.
5. Mengembangkan dan memfasilitasi peningkatan prestasi peserta didik sesuai minat dan bakatnya melalui proses pendampingan dan kerja sama dengan orang tua.
6. Membangun lingkungan sekolah yang membentuk peserta didik memiliki akhlak mulia melalui rutinitas kegiatan keagamaan dan menerapkan ajaran agama melalui cara berinteraksi di sekolah.

3.5 Variabel Penelitian

Alat untuk mengetahui perbedaan dan keterkaitannya disebut variabel penelitian. Menurut Creswell (2009) variabel merupakan sebuah karakteristik yang berasal dari individu untuk diukur dan diamati oleh orang yang sedang meneliti. Sedangkan menurut Sekaran dan Bougie (2009) variabel adalah apa saja yang membedakan atau membawa variasi pada nilai. suatu atribut berbeda yang dibuat oleh peneliti untuk diambil kesimpulannya. Berdasarkan dari kedua definisi tersebut, variabel penelitian adalah suatu atribut berbeda yang dibuat oleh peneliti untuk diambil kesimpulannya. Variabel yang dipakai di dalam penelitian ini berupa variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yang menjadi variabel independen, Variabel dependen berupa perilaku cyberloafing (Y) dan stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Variabel penelitian merujuk pada karakteristik atau atribut organisasi yang akan diteliti sehingga dapat dilakukan pengukuran dan observasi. Variabel biasanya bervariasi dalam dua atau lebih kategori dan dapat diukur menggunakan skala (Creswell, 2009).

3.5.1 Variabel Eksogen

Menurut Creswell (2009) variabel eksogen adalah variabel yang ada kemungkinan menyebabkan, atau memengaruhi hasil. Ini juga biasa disebut variabel dimanipulasi, antededen, atau prediktor. Sedangkan menurut Sugiyono (2011) menyatakan bahwa variabel yang menjadi

penyebab perubahan atau munculnya variabel endogen adalah variabel eksogen. Pada penelitian ini terdapat dua variabel eksogen yaitu (X_1) sebagai beban kerja serta (X_2) sebagai lingkungan kerja.

3.5.2 Variabel Endogen

Sekaran dan Bougie (2013) mengartikan bahwa variabel endogen adalah faktor yang jadi perhatian penting peneliti. Biasanya bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami variabel dependen atau menjelaskan variabilitasnya. Sedangkan Siregar (2013) menyampaikan variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi akibat karena adanya variabel lain, atau juga biasa disebut variabel terikat. Variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perilaku *cyberloafing* (Y)

3.5.3 Variabel Intervening

Menurut Sekaran & Bougie (2017) variabel intervening adalah variabel yang muncul antara variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terikat dan pengaruh variabel eksogen dan endogen. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Stres kerja (Z).

3.5.4 Definsi operasional

Menurut Noor (2011) mengungkapkan definisi operasional merupakan elemen yang menjabarkan sebuah variabel atau konsep agar dapat diukur melalui dimensi (indikator) yang terkait dengan variabel atau konsep tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dibedakan menjadi variabel eksogen, variabel endogen dan variabel mediasi. Indikator dapat berupa tingkah laku, sifat, karakteristik atau aspek.

3.5.5 Variabel Eksogen (X)

1. Beban kerja (X_1)

Menurut Sunarso (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau

pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lalu menurut MENPAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 menyatakan bahwa beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu.

Pengukuran beban kerja pada penelitian ini mengacu pada Koesomowidjojo (2017). Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) sangat tidak setuju (STS) sampai (5) sangat setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

- a. Kondisi pekerjaan
 1. Pekerjaan yang diberikan atasan dapat saya pahami dengan baik.
 2. Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan saya
 3. Pekerjaan yang diberikan atasan telah sesuai dengan SOP instansi
- b. Penggunaan waktu kerja
 1. Waktu kerja telah sesuai dengan SOP
 2. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup
- c. Target yang harus dicapai
 1. Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas
 2. Saya selalu mampu menyelesaikan target yang diberikan Perusahaan

2. Lingkungan kerja (X₂)

Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Kemudian menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Pengukuran lingkungan kerja pada penelitian ini mengacu pada Sedarmayanti (2017). Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) sangat tidak setuju (STS) sampai (5) sangat setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan di ruang kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja.
2. Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik
3. Suara alat kerja (komputer, mesin fotocopy, mesin fax, dan lainnya) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya
4. Ditempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara
5. Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja
6. Hubungan antara rekan kerja sangat baik tidak pernah terjadi konflik
7. Hubungan dengan atasan sangat baik tidak pernah terjadi konflik
8. Hubungan dengan bawahan sangat baik dan tidak pernah terjadi konflik

3. Stres kerja (Z)

Menurut Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Kemudian menurut Robbins dan Judge (2015) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Lalu menurut Handoko (2018) menjelaskan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang.

Pengukuran stres kerja pada penelitian ini mengacu pada (Robbins & Judge, 2015). Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan

menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) sangat tidak setuju (STS) sampai (5) sangat setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang berlebih
 - 1. Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan
 - 2. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan berulang-ulang sehingga membosankan.
- b. Standar Kerja yang Sulit di Penuhi
 - 1. Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
 - 2. Saya mengerjakan tugas diluar tugas utama saya
- c. Tuntutan antar pribadi
 - 1. Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saya dalam instansi
 - 2. Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung saya.
- d. Stuktur organisasi
 - 1. Saya merasa aturan yang ada didalam perusahaan tampak berlebihan
 - 2. Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja

4. Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Wu, *et al* (2020) cyberloafing merupakan sesuatu aktivitas penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta tersebar luas di tempat kerja. Kemudian menurut Blanchard dan Henle (2008) didefinisikan sebagai perilaku karyawan menggunakan fasilitas internet di tempat kerja yang secara sengaja dilakukan karyawan untuk tujuan pribadi membuka situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Dan menurut Lim (2002) cyberloafing juga sebagai perilaku menyimpang karyawan, mereka menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Pengukuran perilaku *cyberloafing* pada penelitian ini mengacu pada Blanchard dan Henle (2008). Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1)

sangat tidak setuju (STS) sampai (5) sangat setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

- a. Menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja
 - 1. Fasilitas wifi di tempat kerja saya dapat terkoneksi dengan handphone/laptop/komputer/ipad
 - 2. Saya sering menggunakan fasilitas wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja
- b. Menerima dan mengirim e-mail pribadi di tempat kerja
 - 1. Saya seringkali menerima e-mail yang tidak berkaitan dengan pekerjaan di tempat kerja
 - 2. Saya seringkali mengirim e-mail yang tidak berkaitan dengan pekerjaan di tempat kerja
- c. Melakukan aktivitas browsing untuk keperluan pribadi saat jam kerja
 - 1. Saya seringkali mengunduh atau mendownload musik/ video/ film/ game di tempat kerja
 - 2. Saya seringkali mengunjungi situs belanja online dan situs web berita/olahraga di tempat kerja
- d. Mengakses sosial media saat jam kerja diluar kepentingan kerja
 - 1. Saya seringkali membaca dan membalas pesan pada grup chat di tempat kerja diluar kepentingan pekerjaan
 - 2. Saya seringkali membuka social media seperti facebook, instagram, twitter dan sebagainya di tempat kerja untuk kepentingan pribadi
- e. Membuka situs negatif di internet saat jam kerja
 - 1. Membuka situs negatif di internet saat jam kerja
 - 2. Bagi saya melihat situs negatif di waktu kerja kurang bermanfaat bagi diri saya
- f. Mengelola situs milik pribadi
 - 1. Saya seringkali melakukan transaksi jual beli online untuk kepentingan pribadi saat jam kerja

2. Saya seringkali menelusuri situs internet terkait investasi untuk kepentingan pribadi saat jam kerja

3.6 Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2009) populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau minat yang ingin investigasi oleh seorang peneliti. Sedangkan menurut Cresswell (2008) populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik relatif serupa atau yang identik. Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian yaitu seluruh guru di SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu.

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) sampel merupakan sebagian atau sub kelompok dari populasi yang dipilih peneliti dan diharapkan dapat mewakili populasi. Sampel tersebut terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 guru yang terdiri dari SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu.

3.6.1 Teknik Pengambilan Sampel

(perbedaan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh dan convenience sampling)

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) teknik pengambilan sampel adalah cara dalam menentukan elemen tertentu yang digunakan dari populasi yang akibatnya penelitian sampel dan deskripsi tentang sifat atau karakteristik item dalam populasi dapat digeneralisasikan. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) metode sensus atau sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Hal tersebut dilakukan apabila jumlah populasi kurang dari 100 kelebihan dalam teknik pengambilan sampling jenuh adalah mudah dan praktis dan tidak memerlukan waktu untuk pengumpulan data sampel. Jika dibandingkan dengan teknik pengambilan sampel convenience, di dalam teknik pengambilan sampel ini belum tentu respondennya memiliki karakteristik yang dicari

peneliti walaupun pengambilan sampel sesaat dan memudahkan pemilihan anggota sampel.

3.7 Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Jenis data

1. Data Primer

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki sebuah data. Data primer umumnya menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut, namun ada kemungkinan data berkurang keasliannya ketika data telah diolah dan disajikan oleh pihak sumber data primer. Data primer yang diambil dalam penelitian ini melalui kuesioner yang akan disebar kepada responden dengan kriteria tertentu untuk mendapatkan data secara langsung mengenai beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan perilaku *cyberloafing*.

2. Data Sekunder

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) data sekunder adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data. Menurut Sekaran (2011) data sekunder mengacu pada informasi atau data yang sudah dikumpulkan dari sumber yang telah ada, seperti melalui catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintahan, analisis industri oleh media, situs web, internet, dan lain-lain. Data sekunder yang diambil dalam penelitian ini diambil melalui data atau teori serta penelitian yang sebelumnya sudah ada.

3.7.2 Teknik Pengumpulan data

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai media untuk pengumpulan data. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) yaitu teknik pengumpulan data menjelaskan bahwa kuesioner merupakan Teknik menyusun daftar pertanyaan yang akan diajukan yang

sebelumnya sudah dirumuskan terlebih dahulu. Selanjutnya 35 daftar pertanyaan ini diberikan pada responden untuk dicatat jawaban berdasarkan pilihan yang telah ditentukan. Adapun setiap point jawaban dalam kuesioner sudah ditentukan skornya menggunakan skala Likert.

Menurut Sekaran dan Bougie (2013). Skala Likert merupakan kegiatan merancang skala dengan melihat seberapa berpengaruhnya subjek penelitian dalam menyetujui suatu pernyataan yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan adalah: 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 =Netral; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju.

3.8 Uji instrumen penelitian

3.8.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data ini bertujuan untuk mengukur data tersebut apakah valid atau tidak di dalam sebuah angket atau kuesioner. Validnya sebuah data dapat diindikasikan ketika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka data tersebut valid. Menurut Ghazali (2018) validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan angket atau kuesioner yang sudah dibuat dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Dengan ini, pengujian validitas akan memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diukur sehingga berfungsi sebagai data yang akurat.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Di dalam penelitian ini pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji *Composite Reliability*, seluruh butir memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7, artinya data telah reliabel untuk digunakan dalam analisis. Selain itu, nilai AVE secara keseluruhan > 0,5 dimana menandakan

laten/konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata (Hair *et al.*, 2017).

3.8.3 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2016) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden, serta data yang dikumpulkan dari penelitian yang akan diteliti. Analisis deskriptif ini merupakan uraian tentang masalah yang berhubungan dengan beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada guru SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu.

3.8.4 PLS – SEM

PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian metode pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran yang digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas seperti pengujian hipotesis dengan model prediksi. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) SEM bertujuan untuk memprediksi model untuk pengembangan teori, oleh karena itu PLS merupakan prediksi kausalitas yang digunakan untuk pengembangan teori.

3.8.5 Partial Least Square (PLS)

Analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), dan multikolinearitas. Tujuan PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis di antara kedua

variabel. Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model, pengertian outer dan inner model adalah :

1. Outer Model Konsep dan model penelitian dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal setelah melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran outer model digunakan untuk menguji dan menilai validitas konstruk dan reliabilitas instrumen melalui proses iterasi algoritma dan parameter model pengukuran seperti:

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen merupakan pengukuran dengan model reflektif indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item atau component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif tersebut akan dikatakan tinggi jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun pada penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Hartono dan Abdillah, 2014).

b. Validitas Diskriminan

Menurut Ghozali dan Lathans (2015) cara untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan melihat cross loading yang setiap variabelnya harus dapat mencapai lebih dari 0.07. Nilai *discriminant validity* dikatakan baik apabila nilai akar AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. (telah ada di daftar Pustaka)

c. *Composite Reliability*

Composite reliability mengukur nilai yang sebenarnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Cronbach alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hartono dan Abdillah, 2014).

2. Inner Model

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten melalui proses bootstrapping di mana parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas tersebut.

a. R-Square (R^2)

Evaluasi model struktural diawali dengan cara melihat R Square pada setiap nilai variabel eksogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Kriteria nilai R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu nilai R^2 0.75, 0.50, 0.25 yang menunjukkan model kuat, sedang dan lemah (Ghozali dan Latan, 2015).

b. Q^2 Predictive Relevance

Evaluasi model PLS Q^2 Predictive Relevance atau predictive sample reuse untuk merepresentasikan cross validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan sebaliknya (Ghozali dan Latan, 2015). Q^2 menghitung seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

c. Uji Hipotesis (Boostraping)

Bootstrapping atau uji hipotesis digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling. Pada metode resampling bootstrapping nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1,65 (significance level = 10%), 1,96 (significance level = 5%), dan 2,58 (significance level = 1%) (Ghozali dan Latan, 2015).

d. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Menurut Ghazali dan Latan (2015) mengembangkan prosedur pengujian efek mediasi pada analisis PLS dengan tahapan sebagai berikut:

1. Model pertama menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada tstatistik $>1,96$.
2. Model kedua menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada tstatistik $>1,96$.
3. Model ketiga menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.
4. Pada pengujian tahap akhir jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $>1,96$ maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki responden berjumlah 80 orang yang telah memenuhi kriteria populasi. Karakteristik responden dapat dilihat melalui beberapa variabel yang digunakan berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan intensitas perhari mengakses wifi selama di kantor.

4.1.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	10	12.5
Perempuan	70	87.5
Total	80	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SPSS 27 (n=80), 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 70 responden (87,5%) dan responden laki-laki yaitu sebanyak 10 responden (12,5%). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa partisipan perempuan mendominasi penelitian ini.

4.1.2 Usia

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia

Kategori	Frekuensi	Prosentase
> 40 tahun	39	48.8
>50 tahun	1	1.3
20-25 tahun	3	3.8
25-30 tahun	3	3.8
30-40 tahun	34	42.5
Total	80	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SPSS 27 (n=80), 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar responden adalah berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 39 responden (48,8%), responden berusia > 50 tahun yaitu sebanyak 1 responden (1,3%), responden berusia antara 20-25 tahun dan berusia antara 25-30 tahun yaitu masing-masing sebanyak 3 responden (3,8%), dan responden berusia antara 30-40 tahun yaitu sebanyak 34 responden (42,5%). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa partisipan berusia > 40 tahun mendominasi penelitian ini.

4.1.3 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Prosentase
S1	78	97.5
S2	2	2.5
Total	80	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SPSS 27 (n=80), 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden menempuh

pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 78 responden (97,5%) dan responden menempuh pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 2 responden (2,5%), Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh partisipan dengan pendidikan terakhir S1 mendominasi penelitian ini.

4.1.4 Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
< 5 tahun	7	8.8
> 21 tahun	28	35.0
10-15 tahun	4	5.0
11-15 tahun	17	21.3
16-20 tahun	8	10.0
6-10 tahun	16	20.0
Total	80	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SPSS 27 (n=80), 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja > 21 tahun yaitu sebanyak 28 responden (35,0%), responden memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 7 responden (8,8%), responden memiliki masa kerja antara 10-15 tahun yaitu sebanyak 4 responden (5,0%), responden memiliki masa kerja antara 11-15 tahun yaitu sebanyak 17 responden (21,3%), responden memiliki masa kerja 16-20 tahun yaitu sebanyak 8 responden (10,0%), dan responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 16 responden (20,0%). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh partisipan dengan masa kerja > 21 tahun mendominasi penelitian ini.

4.1.5 Intensitas Perhari Mengakses Wifi Selama Dikantor

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan intensitas perhari mengakses wifi selama dikantor yaitu sebagai berikut: **(nama sub judul telah diperbaiki)**

Tabel 4.5 Intensitas Perhari Mengakses Wifi Selama Dikantor

Kategori	Frekuensi	Prosentase
< 2 jam	9	11.3
>5 jam	3	3.8
2-3 jam	56	70.0
4-5 jam	12	15.0
Total	80	100.0

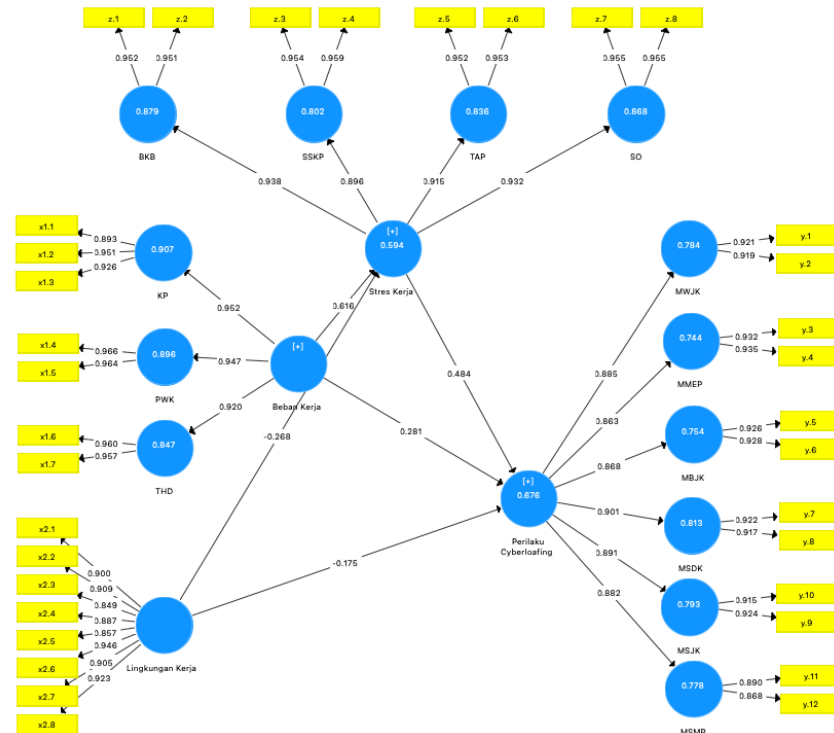
Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SPSS 27 (n=80), 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan intensitas perhari mengakses wifi selama dikantor, sebagian besar responden mengakses wifi kantor selama 2-3 jam per hari yaitu sebanyak 56 responden (70,0%), responden mengakses wifi kantor selama < 2 jam per hari yaitu sebanyak 9 responden (11,3%), responden mengakses wifi kantor selama > 5 jam per hari yaitu sebanyak 3 responden (3,8%) dan responden mengakses wifi kantor selama 4-5 jam per hari yaitu sebanyak 12 responden (15,0%). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh partisipan dengan mengakses wifi kantor selama 2-3 jam per hari mendominasi penelitian ini.

4.2 Analisis SEM

Analisis SEM pada SmartPLS akan menggunakan penghitungan Algoritma Partial Least Square (PLS). Tahapan yang dilakukan pada analisis Algoritma PLS ini meliputi iteratif estimasi skor variabel, estimasi *outer weights/loading* dan koefisien jalur, dan estimasi lokasi parameter. Analisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1 Evaluasi Measurement (Outer) Model



Gambar 4.1 Outer Model

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

4.2.2 Convergent Validity

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading faktor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat tiga konstruk dengan jumlah indikator antara 7 sampai dengan 12 indikator dengan skala 1 sampai 5. Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang terlihat pada gambar 4.1 dan tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Validitas Konvergen

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x1.1	0,893			
x1.2	0,951			
x1.3	0,926			
x1.4	0,966			
x1.5	0,964			
x1.6	0,960			

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x1.7	0,957			
x2.1		0,900		
x2.2		0,909		
x2.3		0,849		
x2.4		0,887		
x2.5		0,857		
x2.6		0,946		
x2.7		0,905		
x2.8		0,923		
y.1			0,921	
y.10			0,915	
y.11			0,890	
y.12			0,868	
y.2			0,919	
y.3			0,932	
y.4			0,935	
y.5			0,926	
y.6			0,928	
y.7			0,922	
y.8			0,917	
y.9			0,924	
z.1				0,952
z.2				0,951
z.3				0,954
z.4				0,959
z.5				0,952
z.6				0,953
z.7				0,955
z.8				0,955

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Pada data diatas, seluruh butir setelah dilakukan analisis ulang memiliki nilai *outer loading* > 0,7 artinya indikator-indikator tersebut memiliki korelasi atau kemampuan untuk mengukur variabel yang diukur dengan baik. Nilai *outer loading* ini menunjukkan persentase bahwa indikator mampu menerangkan variabel yang ada di dalamnya (Hair *et al.*,2017).

4.2.3 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan composite reliability dan *cronbach's alpha* dari blok 35 indikator yang mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari Smart PLS:

Tabel 4.7 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,956	0,957	0,964	0,792
Lingkungan Kerja	0,965	0,972	0,971	0,805
Perilaku Cyberloafing	0,952	0,953	0,958	0,653
Stres Kerja	0,957	0,958	0,964	0,770

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Pada data diatas, seluruh butir memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$, artinya data telah reliabel untuk digunakan dalam analisis. Selain itu, nilai AVE secara keseluruhan $> 0,5$ dimana menandakan laten/konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata (Hair *et al.*, 2017). Berdasarkan hasil faktor loading diatas maka dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai *convergent validity* yang baik.

4.2.4 Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Dapat di lihat pada hasil pengujian kriteria *Fornell-Lacker* dan *cross loading* pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Validitas Diskriminan (Kriteria *Fornell-Larcker*)

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
Beban Kerja	0,890			
Lingkungan Kerja	-0,432	0,897		
Perilaku Cyberloafing	0,714	-0,555	0,808	
Stres Kerja	0,733	-0,534	0,784	0,878

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Berdasarkan data diatas, nilai variabel laten/konstruk (nilai yang di *bold*), dimana setiap nilai akar AVE pada tabel tersebut lebih besar daripada nilai korelasi variabel dengan variabel lainnya (tidak di *bold*). Nilai yang di *bold* dimana nilainya lebih besar dibandingkan nilai lainnya menandakan bahwa tidak ada variabel lain yang memiliki keterkaitan lebih besar dibandingkan dengan variabel konstruknya sendiri, sehingga antar variabel memiliki perbedaan, tidak berkorelasi, dan independen (Hair et. al., 2017).

Tabel 4.9 *Cross Loading*

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x1.1	0,893	-0,410	0,691	0,679
x1.2	0,951	-0,348	0,670	0,617
x1.3	0,926	-0,363	0,684	0,658
x1.4	0,966	-0,426	0,627	0,628
x1.5	0,964	-0,434	0,605	0,638
x1.6	0,960	-0,392	0,639	0,699
x1.7	0,957	-0,310	0,515	0,640
x2.1	-0,384	0,900	-0,483	-0,471
x2.2	-0,383	0,909	-0,445	-0,455
x2.3	-0,267	0,849	-0,389	-0,411
x2.4	-0,348	0,887	-0,406	-0,435
x2.5	-0,314	0,857	-0,498	-0,406
x2.6	-0,460	0,946	-0,601	-0,551
x2.7	-0,461	0,905	-0,542	-0,534
x2.8	-0,431	0,923	-0,566	-0,530
y.1	0,548	-0,491	0,921	0,626
y.10	0,591	-0,439	0,915	0,623
y.11	0,564	-0,427	0,890	0,570
y.12	0,546	-0,353	0,868	0,590

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
y.2	0,547	-0,422	0,919	0,652
y.3	0,577	-0,399	0,932	0,624
y.4	0,630	-0,447	0,935	0,661
y.5	0,567	-0,410	0,926	0,567
y.6	0,547	-0,513	0,928	0,638
y.7	0,609	-0,555	0,922	0,692
y.8	0,524	-0,434	0,917	0,662
y.9	0,666	-0,474	0,924	0,684
z.1	0,643	-0,526	0,701	0,952
z.2	0,623	-0,586	0,642	0,951
z.3	0,610	-0,494	0,649	0,954
z.4	0,672	-0,448	0,733	0,959
z.5	0,651	-0,397	0,707	0,952
z.6	0,610	-0,387	0,676	0,953
z.7	0,666	-0,434	0,703	0,955
z.8	0,668	-0,475	0,693	0,955

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=378), 2022

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Abdillah, 2018). Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. Dengan demikian, uji validitas diskriminan mempunyai ketentuan bahwa korelasi *cross loading* dengan variabel lainnya harus lebih besar antara indikator dengan variabel laten lainnya (Sarwono, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari masing-masing item terhadap konstruk lebih besar > 0,70 dan lebih besar dari item diluar konstruk, sehingga keterikatan antara konstruk dengan itemnya lebih besar dan layak untuk dijadikan item pengukuran.

4.2.5 R-Square

Tabel 4.10 *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Perilaku Cyberloafing	0,679	0,666
Stres Kerja	0,596	0,585

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Data diatas diambil pada *outer model* variabel stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Angka tersebut diartikan bahwa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja belajar sebesar 0,596 atau 59,6%. Besar pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 0,679 atau 67,9%.

4.2.6 F-Square

Tabel 4.11 *F-Square*

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
Beban Kerja			0,117	0,768
Lingkungan Kerja			0,068	0,144
Perilaku Cyberloafing				
Stres Kerja			0,292	

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Nilai *f square* digunakan untuk melihat apakah ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antar variabel dan melihat besaran pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Hair et. al., 2017). Nilai *f square* < 0,020 dapat dinyatakan bahwa tidak efek antar hubungan variabel independen dengan dependen. Jika nilai *f square* diantara 0,02 dan 0,15 maka termasuk ke dalam efek kecil. Jika nilai *f square* diantara 0,15 hingga 0,35 maka termasuk ke dalam efek sedang. Sedangkan jika nilai *f square* lebih besar dari 0,35 maka termasuk ke dalam efek yang besar (Hair et al., 2017).

4.2.7 Q² Predictive Relevance

Tabel 4.12 *Q² Predictive Relevance*

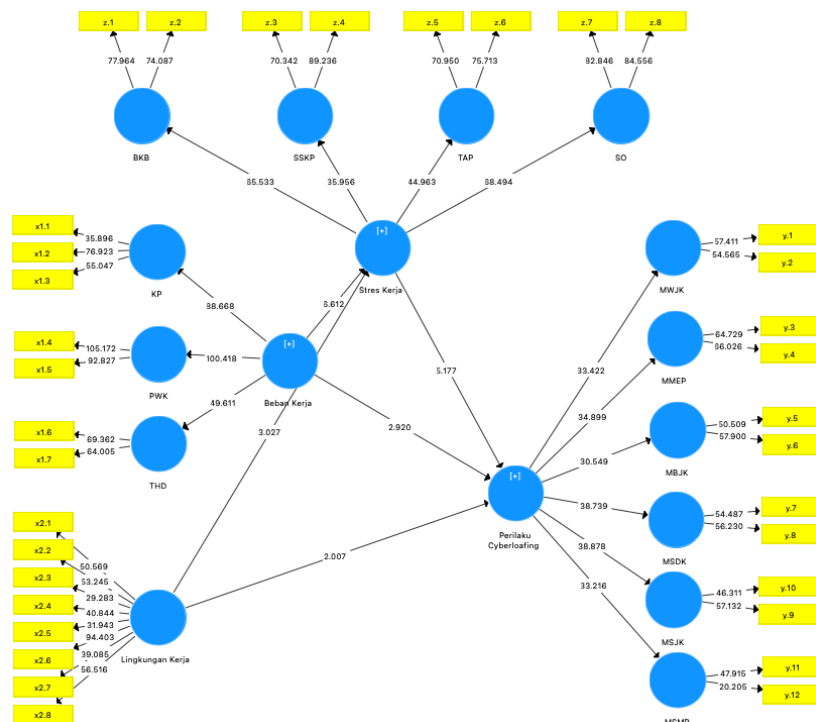
	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Beban Kerja	560,000	560,000	
Lingkungan Kerja	640,000	640,000	
Perilaku Cyberloafing	960,000	542,585	0,435
Stres Kerja	640,000	350,376	0,453

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Data diatas merupakan tabel dari *Q Square Predictive Relevance* yang dilihat pada *Construct Crossvalidated Redudancy* pada bagian total. *Predictive relevance* merupakan suatu uji yang dilakukan untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat pada *Q Square* (Hair et. al., 2017). Jika nilai *Q Square* > 0 maka dapat dikatakan bahwa variabel yang ada di penelitian memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai *Q Square* < 0 maka variabel pada penelitian tidak memiliki nilai observasi yang baik.

Data diatas menunjukkan bahwa nilai *Q Square* untuk variabel perilaku *cyberloafing* sebesar 0,435 dan variabel stres kerja sebesar 0,453. Hal ini menandakan variabel independen telah memiliki nilai observasi yang baik untuk mengukur stres kerja dan perilaku *cyberloafing*.

4.2.8 Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Gambar 4.2 Hasil Penghitungan *Bootstrapping*

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Hasil pengukuran diatas merupakan pengujian signifikansi melalui koefisien jalur yang melihat apakah antar variabel memiliki hubungan kausalitas antar variabel yang telah dirumuskan pada hipotesis sebelumnya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Koefisien Jalur

	Originl Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar d Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDV)	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,618	0,622	0,088	6,992	0,000
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	-0,267	-0,267	0,086	3,093	0,002
Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	0,481	0,474	0,091	5,281	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Pengujian Hipotesis H₁

Pengujian dilakukan untuk melihat apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 4.13 di atas diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,618 dengan nilai t-statistik $6,992 > 1,96$ yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1, **diterima**.

4.3.2 Pengujian Hipotesis H₂

Pengujian dilakukan untuk melihat apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 4.13 di atas diperoleh nilai original sample estimate sebesar -0,267 dengan nilai t-statistik $3,093 > 1,96$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2, **diterima**.

4.3.3 Pengujian Hipotesis H₃

Pengujian dilakukan untuk melihat apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 4.13 di atas diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,481 dengan nilai t-statistik $5,281 > 1,96$ yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3, **diterima**.

4.4 Analisis Mediasi

Pengujian pengaruh mediasi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi dapat dilakukan dengan analisis Sobel *Test*. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel (Z). Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila t hitung lebih besar dari t tabel (1,96), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

Tabel 4.14 Uji Hipotesis Pengaruh Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	0,297	0,293	0,065	4,581	0,000
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	-0,129	-0,128	0,053	2,429	0,016

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel di tabel 4.14 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,297 dengan nilai t-hitung sebesar 4,581 ($4,581 > 1,96$) dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan “beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja”, **diterima**.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel ditabel 4.14 diperoleh nilai original sample estimate sebesar -0,129 didapat nilai t-hitung sebesar 2,429 ($2,429 > 1,96$) dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja”, **diterima**.

Berikut ini rekapitulasi hasil uji hipotesis dalam penelitian ini :

Tabel 4.15 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja	H₁ Diterima
Terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja	H₂ Diterima
Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	H₃ Diterima
Terdapat pengaruh stres kerja memediasi beban kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	H₄ Diterima

Hipotesis	Keterangan
Terdapat pengaruh stres kerja memediasi lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing	H₅ Diterima

4.5 Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai original sample estimate sebesar 0,618 dengan nilai t-statistik $6,992 > 1,96$ yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada guru SDN 74 dan SDN 58 Kota Bengkulu, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1, **diterima**.

Hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Kedua variabel menunjukkan adanya pengaruh yang berbanding lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dipikul akan membuat seorang guru merasakan peningkatan pula pada stres kerja. Selaras dengan Soelton, *et al* (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan di PT EDI Indonesia. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Hayati, *et al* (2022) dalam hubungan beban kerja dan stres kerja pada perawat RSUD Kota Mataram memiliki hasil yang positif dan signifikan.

Beban kerja yang dirasakan oleh seorang guru merupakan hal yang lumrah terjadi dalam suatu sistem pendidikan di sekolah. Akan tetapi beban kerja yang berlebihan dapat menjadi masalah bagi sekolah sendiri karena justru akan membuat guru merasakan kejenuhan dan apabila hal tersebut berlangsung terus menerus dapat berakibat pada munculnya stres kerja yang meningkat. Stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu

yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna (Robbins dan Judge, 2019).

Pemberian beban kerja yang berlebihan akan berpotensi meningkatkan stres kerja yang dirasakan, peningkatan pada stres kerja tentu saja akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi sekolah secara keseluruhan karena hal tersebut akan menghambat kinerja guru, dimana guru akan cenderung gagal menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu, serta hasil kerja yang diharapkan tidak akan memenuhi harapan pihak sekolah. Bahkan dalam kondisi tertentu dimana stres kerja berkepanjangan hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi burnout yang mana hal ini dialami oleh seorang karyawan saat kondisi emosional yang dirasakan sedang tidak stabil dan stres yang sedang dialami karyawan tersebut berkepanjangan (Sani & Suhana, 2022).

4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai original sample estimate sebesar -0,267 dengan nilai t-statistik $3,093 > 1,96$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2, **diterima**.

Hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Kedua variabel ini menunjukkan pengaruh yang berbanding terbalik. Pengaruh negatif yang ditunjukkan lingkungan kerja dengan stres kerja menggambarkan bahwa semakin baik dan suportif lingkungan kerja akan menurunkan stres kerja, demikian pula sebaliknya.

Selaras dengan hasil penelitian Susiarty, *et al* (2019) dalam hubungan lingkungan kerja dan stres kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan pada perawat RSUD Kota Mataram, Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Yosiana, *et al* (2020). Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Stres kerja merupakan hal lumrah yang bisa diminimalisir tapi mungkin sulit untuk dihindari, karena pada dasarnya kekuatan mentalitas setiap guru berbeda-beda. Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat berpengaruh pada tingkat stres kerja, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana guru setiap hari melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang meliputi adanya konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan rekan kerja serta pengaruh kepemimpinan (Arifin, 2021)

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membangun rasa aman dalam bekerja dan juga memudahkan guru untuk membina hubungan yang harmonis baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Hal tersebut akan membantu guru dalam meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat membantu sekolah dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, lingkungan kerja yang tidak kondusif tentu akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan tertekan pada diri guru sehingga akan berpotensi meningkatkan stres kerja yang dirasakan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang suportif dan nyaman akan memberikan bantuan pada guru dalam mengurangi stres kerja yang dirasakan. Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja, semakin kondusif dan suportif lingkungan kerja akan menurunkan stres kerja, demikian pula sebaliknya.

4.5.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai original sample estimate sebesar 0,481 dengan nilai t-statistik $5,281 > 1,96$ yang berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3, **diterima**. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara stres kerja terhadap

perilaku *cyberloafing*. Kedua variabel ini menunjukkan pengaruh yang berbanding lurus. Pengaruh positif yang ditunjukkan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* menggambarkan apabila semakin tinggi stres yang dirasakan guru di tempat kerja, maka perilaku *cyberloafing* juga akan semakin tinggi.

Selaras dengan Kamila dan Muafi (2023) penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan stres kerja dan perilaku *cyberloafing* di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten X. Hasil penelitiannya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Hurriyati dan Marlinda (2023) dalam hubungan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Pada hampir setiap pekerjaan bisa saja menyebabkan kemunculan stres kerja, hal ini tergantung pada reaksi dari masing-masing guru terhadap permasalahan yang menjadi penyebab munculnya stres kerja tersebut. Guru yang merasakan bahwa stres kerjanya meningkat apabila tidak ditangani dengan segera dapat berakibat pada penurunan kinerja dan tingkat keberhasilan yang semakin menurun, bahkan dapat berakibat pada guru yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaan. Salah satu hal yang dapat saja dilakukan oleh guru untuk mengurangi dampak dari stres kerja adalah dengan melakukan *cyberloafing*. *Cyberloafing* sendiri dapat berfungsi sebagai pelampiasan bagi guru guna mengatasi kejenuhan serta menurunkan stres kerja yang mereka rasakan.

Stres kerja yang semakin meningkat membutuhkan upaya untuk mengatasinya. Bagi guru, salah satu upaya yang biasa mereka lakukan adalah dengan melakukan *cyberloafing*. Dengan *cyberloafing* karyawan akan membuat pengalihan atas kejenuhan atau stres kerja dengan berbagai hiburan yang ada diinternet pada jam kerja (Sani & Suhana, 2022). Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, dimana semakin tinggi stres kerja yang dirasakan akan semakin meningkatkan kemungkinan guru untuk melakukan *cyberloafing*, demikian pula sebaliknya.

4.5.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,297 dengan nilai t-hitung sebesar 4,581 ($4,581 > 1,96$) dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan “beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja”, **diterima**.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Idayanti, *et al* (2020), Hardiani (2021), dan Soelton, *et al* (2020) bahwa beban kerja memberikan pengaruh apabila saling dikaitkan satu sama lain dengan stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Guru yang mengalami stres kerja berlebih akan cenderung mencari pelarian diri dari beban kerja yang sedang ditanggungnya. *Cyberloafing* sendiri merupakan salah satu kegiatan yang seringkali dijadikan sebagai media dalam mengatasi kebosanan serta stres kerja yang dirasakan. Tindakan *cyberloafing* sendiri dapat dikategorikan sebagai perilaku indisipliner (Hana & Suhana, 2022). Hal ini lazim terjadi yang diakibatkan oleh peningkatan terhadap stres kerja yang dirasakan guru sebagai imbas dari adanya beban kerja yang melebihi batas kemampuannya. Stres kerja yang dirasakan oleh guru sendiri akan meningkat apabila beban kerja yang dirasakan melebihi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebih akan berpotensi meningkatkan stres kerja yang dirasakan oleh guru. Stres kerja yang meningkat tersebut membutuhkan pelampiasan dan pengalihan agar dapat menurunkan stres kerja yang dirasakan. Perilaku *cyberloafing* adalah perilaku yang biasa dilakukan oleh guru seiring dengan perkembangan internet yang fasilitas dari kantor yang biasanya menyediakan internet sebagai sarana prasana penunjang. Dengan demikian stres kerja terbukti dapat menjadi variabel pemediasi dalam pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Semakin tinggi beban kerja akan semakin meningkatkan stres kerja yang akan berdampak dalam meningkatkan perilaku *cyberloafing*.

4.5.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel ditabel 4.14 diperoleh nilai original sample estimate sebesar -0,129 didapat nilai t-hitung sebesar 2,429 ($2,429 > 1,96$) dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja”, **diterima**.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Rahyuda (2020) Lonteng, *et al* (2019), Saputro, *et al* (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh apabila saling dikaitkan satu sama lain dengan stres kerja dan perilaku *cyberloafing*.

Apabila stres kerja yang dirasakan karyawan ditempat kerja terjadi secara terus menerus, akan menyebabkan kelelahan secara emosional dengan disertai motivasi kerja yang rendah (Sani & Suhana, 2022). Lingkungan kerja sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan tempat guru bekerja dan berinteraksi dengan sesama guru maupun dengan pimpinan dan didukung dengan sarana dan prasarana sebagai pendukung kerja para pendidik. Lingkungan kerja yang kondusif tentu akan berpengaruh pada kenyamanan guru dalam bekerja sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat guru kurang nyaman dalam bekerja sehingga berpotensi untuk meningkatkan stres kerja yang dirasakan.

Stres kerja mampu memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kurang memberikan dukungan guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, akan berpotensi meningkatkan stres kerja yang dirasakan oleh guru. Stres kerja yang dirasakan tersebut membuat guru membutuhkan pelarian seperti melakukan aktivitas penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan pada saat jam kerja, hal tersebut guna menurunkan tingkat stres

kerja yang dirasakan. Dan sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan memberikan dukungan yang baik, akan berpotensi menurunkan stres kerja. Dan apabila stres kerja menurun maka cyberloafing pun akan berkurang. *Cyberloafing* merupakan hal yang banyak dilakukan oleh pegawai pada saat ini seiring perkembangan internet yang semakin pesat guna mencari pengalihan terhadap stres kerja yang dirasakan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

(kesimpulan telah diperingkas dan tidak ada penjelasan)

- 1) Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu.
- 2) Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu.
- 3) Stres Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku *cyberloafing* guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu.
- 4) Stres Kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu.
- 5) Stres Kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, simpulan dan analisis data saran yang dapat diberikan yaitu ada baiknya sekolah memahami kapasitas guru dalam mengurangi beban kerja yang dirasakan dengan memperhatikan kompleksitas pekerjaan agar tidak terjadi beban kerja yang berlebih yang justru membuat guru mencari hiburan di tempat kerja dengan menggunakan akses internet,

penugasan beban kerja yang sesuai dapat menjadikan instansi pendidikan dapat memperoleh, menciptakan dan mempertahankan visi misi sekolah. Serta menyesuaikan jam kerja terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan, memberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan mendukung guru dalam membentuk lingkungan sosial yang sehat. Sekolah juga harus selalu memperhatikan usaha dalam hal peningkatan suasana lingkungan kerja baik bersifat fisik seperti sirkulasi udara di dalam kantor, maupun lingkungan kerja bersifat non-fisik seperti hubungan kerja antar karyawan dalam upaya mengurangi ketegangan dan rasa lelah karena bekerja yang berpotensi pada munculnya stres kerja. Hal ini diperlukan guna meningkatkan produktivitas guru sehingga akan berdampak baik pada SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2014). dan Hartono, J. Partial Least Square (PLS). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi, 22, 103-150.
- Abdillah, W. Jogiyanto. 2015, Partial Least Square (PLS), Alternative Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Aldino, N. H., & Franksiska, R. (2021). Examining the impact of habit, workload, and work environment to work stress on millennial generations. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2745-2758.
- Antariksa, Y. (2012). 3 Alasan Penting Kenapa Akses Internet Harus Ditutup Selama Jam Kantor. [Online] strategimanajemen.net. Diakses pada tanggal 25 Januari 2024.
- Angwen, D. G. 2017. Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada PT. Panggung Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6 (2), 577–586.
- Blanchard, A. L, & Henle, C. A. (2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383 400.
- Creswell, J. W. (2008). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and. Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and. Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and. Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Emzir. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Pt Raja Grafindo Persada.
- Emmy E dan Riza B.S. (2020). *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Karyawan*. Jawa Timur: Widya Gama Press.
- Ghozali, Imam, dan Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2018. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hardiani, W. A. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14-30.
- 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.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). The effects of communication, competency and workload on employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29-37.
- kamilKeputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. 2004. Nomor. KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil. www.menpan.go.id.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. Panduan Praktis Menyusun. Analisi Beban Kerja. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta.
- Kamila, M. N., & 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.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675–694. doi: 10.1002/job.161
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at The Workplace: Gain or Drain on Work?. *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lonteng, E., Kindangen, P., & Tumewu, F. J. (2019). Analysis of role conflict and role ambiguity towards cyberloafing at Pt. bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Mangkunegara, A. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rasda Karya.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukmin, S. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram city general hospital.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.\
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020, February). The effect of psychological work environment and workloads on turnover interest, work stress as an intervening variable. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 225-231). Atlantis Press.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). *Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ridha Nurul, H., Hermanto, H., & Lalu, S. C15-The Effect Of Workload And The Big Five Personalities On Work Stress And Burnout On Nurses Covid 19 Mataram City General Hospital. *IJISSET-International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*.
- Robbin, Stephen P & Timothy A Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S. P., dan Timothy A. Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan, and Umi Narimawati. "Membuat skripsi, tesis, dan disertasi dengan partial least square sem (pls-sem)." Yogyakarta: ANDI (2015).
- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). Effect of work stress and work load on burnout and its implementation in turnover intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok And Mangga Besar). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 362-379.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.

- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R.. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U & Bougie, R.. (2017). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Sixth Edition. New York-USA : John Wiley and Sons, Inc .
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana
- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020, February). The effect of role conflict and burnout toward turnover intention at software industries, work stress as moderating variables. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 185-190). Atlantis Press.
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. ALFABETA
- Suwatno dan Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Susiarty, A., Lalu Suparman, dan M. Suryatni. 2019. The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, VII(VI).
- Suryadi, S., & Hoeroni, R. (2023). Cyberloafing and Employees' Reactions to Work Stress, Moderated by Job Satisfaction. *The Management Journal of Binaniaga*, 8(1), 83-90.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). Th bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56-64. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.02.043
- Yosiana, Y., Hermawati, A., & Mas'ud, M. H. (2020). The analysis of workload and work environment on nurse performance with job stress as mediation variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37-46.

LAMPIRAN



PEMERINTAH KOTA BENGKULU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) 74

AKREDITASI A

Jl. H. Adam Malik Kel. Pagar Dewa Kec. Selebar Kota Bengkulu Kode Pos 38211
Email : sdnegeri74bkl@gmail.com Telp. (0736) 51269

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 421.2/237 /SK/SDN74/XII/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yorsa Nengsih,S.Pd
NIP : 197206241994052001
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit kerja : SD Negeri 74 Kota Bengkulu
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Rofifah Astiezah
NIM : 19311316
Fakultas : Bisnis Dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melaksanakan penelitian di wilayah kerja SD Negeri 74 Kota Bengkulu terhitung mulai tanggal 21 Desember 2023 sampai dengan 30 Desember 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dimediasi Stres Kerja”

Demikianlah surat keterangan ini di buat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.



Bengkulu, 20 Desember 2023

Kepala Sekolah

YORSA NENGSIH,S.Pd

NIP.197206241994052001



PEMERINTAH KOTA BENGKULU
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) 58

AKREDITASI B
Jl. Seruni 2 Kelurahan Nusa Indah Kec. Ratu Agung Kota Bengkulu Kode Pos 38223
Email : sdn58bkl@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 421.2/ /SK/SDN58/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meriyanti, S.Pd
NIP : 196411151984112002
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit kerja : SD Negeri 58 Kota Bengkulu

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Rofifah Astiezah
NIM : 19311316
Fakultas : Bisnis Dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melaksanakan penelitian di wilayah kerja SD Negeri 58 Kota Bengkulu terhitung mulai tanggal 21 Desember 2023 sampai dengan 30 Desember 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dimediasi Stres Kerja**"

Demikianlah surat keterangan ini di buat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Bengkulu, 30 Desember 2023



KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth.Responden Penelitian

Guru SD Negeri 74 Kota Bengkulu

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Rofifah Astiezah
NIM : 19311316
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* dimediasi Stres Kerja”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaannya dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/I berikan jawaban yang jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Rofifah Astiezah

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth.Responden Penelitian

Guru SD Negeri 58 Kota Bengkulu

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Rofifah Astiezah
NIM : 19311316
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* dimediasi Stres Kerja”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaannya dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/I berikan jawaban yang jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Rofifah Astiezah

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing
dimediasi Stres Kerja

I. Data Diri Responden

1. Nama/ inisial :
2. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Jabatan Pekerjaan :
6. Masa Kerja :

LINGKARI JAWABAN YANG SESUAI DENGAN DIRI ANDA

7. Alat Akses Internet di kantor:
 - a) Komputer
 - b) Laptop
 - c) Handphone/smartphone
 - d) Tablet
 - e) Ipad
8. Intensitas perhari mengakses internet selama dikantor:
 - a) < 2 jam
 - b) 2-3 jam
 - c) 4-5 jam
 - d) > 5 jam
9. Tujuan mengakses internet dikantor *:
 - a) Email
 - b) Melihat berita
 - c) Situs Blog
 - d) Game

- e) Download Film/musik
- f) Sosial Media
- g) Youtube
- h) Online shop

10. Dimana lokasi anda mengakses internet * :

- a) Rumah
- b) Tempat kerja
- c) Cafe
- d) Dalam perjalanan

Keterangan :

Pertanyaan bertanda bintang (*) jawaban boleh lebih dari satu

II. Petunjuk Pengisian

Untuk pertanyaan berikut mohon beri tanda (√) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan:

- STS: Bila anda merasa Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut (1)
- TS : Bila anda merasa Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut (2)
- N : Bila anda merasa Netral dengan pernyataan tersebut (3)
- S : Bila anda merasa Setuju dengan pernyataan tersebut (4)
- SS : Bila anda merasa Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut (5)

III. Kuesioner Penelitian

a. Beban Kerja

No	Pertanyaan	Skala Penelitian				
		STS	TS	N	S	SS
Kondisi Kerja						
1	Pekerjaan yang diberikan atasan dapat saya pahami dengan baik					
2	Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Pekerjaan yang diberikan atasan telah sesuai dengan SOP instansi					
Penggunaan waktu kerja						
4	Waktu kerja telah sesuai dengan SOP					
5	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup					
Target yang harus dicapai						
6	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas					
7	Saya selalu mampu menyelesaikan target yang diberikan instansi					

b. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Skala Penelitian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pencahayaan di ruang kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja					
2	Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat					

No	Pertanyaan	Skala Penelitian				
		STS	TS	N	S	SS
	sirkulasi udara berjalan dengan baik					
3	Suara alat kerja (komputer, mesin fotocopy, mesin fax, dan lainnya) yang ada di ruang kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					
4	Ditempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara					
5	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja					
6	Hubungan antara rekan kerja sangat baik tidak pernah terjadi konflik					
7	Hubungan dengan atasan sangat baik tidak pernah terjadi konflik					
8	Hubungan dengan bawahan sangat baik dan tidak pernah terjadi konflik					

c. Stress Kerja

No	Pertanyaan	Skala Penelitian				
		STS	TS	N	S	SS
Beban kerja berlebih						
1	Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan					
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan berulang-ulang sehingga membosankan					
Standar kerja						
3	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya mengerjakan tugas diluar tugas utama saya					

No	Pertanyaan	Skala Penelitian				
		STS	TS	N	S	SS
Tuntutan antar pribadi						
5	Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saya dalam Instansi					
6	Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung saya					
Struktur Organisasi						
7	Saya merasa aturan yang ada didalam instansi tampak berlebihan					
8	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					

d. Perilaku *Cyberloafing*

No	Pertanyaan	Skala Penelitian				
		STS	TS	N	S	SS
Menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja						
1	Fasilitas wifi di tempat kerja saya dapat terkoneksi dengan handphone/laptop/komputer/ipad					
2	Saya sering menggunakan fasilitas wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja					
Menerima dan mengirim e-mail pribadi di tempat kerja						
3	Saya seringkali menerima e-mail yang tidak berkaitan dengan pekerjaan di tempat kerja					

No	Pertanyaan	Skala Penelitian				
		STS	TS	N	S	SS
4	Saya seringkali mengirim e-mail yang tidak berkaitan dengan pekerjaan di tempat kerja					
Melakukan aktivitas browsing untuk keperluan pribadi saat jam kerja						
5	Saya seringkali mengunduh atau mendownload musik/ video/ film/ game di tempat kerja					
6	Saya seringkali mengunjungi situs belanja online dan situs web berita/olahraga di tempat kerja					
Mengakses sosial media saat jam kerja diluar kepentingan kerja						
7	Saya seringkali membaca dan membalas pesan pada grup chat di tempat kerja diluar kepentingan pekerjaan					
8	Saya seringkali membuka social media seperti facebook, instagram, twitter dan sebagainya di tempat kerja untuk kepentingan pribadi					
Membuka situs negatif di internet saat jam kerja						
9	Membuka situs negatif di internet saat jam kerja					
10	Bagi saya melihat situs negatif di waktu kerja kurang bermanfaat bagi diri saya					
Mengelola situs milik pribadi						
11	Saya seringkali melakukan transaksi jual beli online untuk kepentingan pribadi saat jam kerja					
12	Saya seringkali menelusuri situs internet terkait investasi untuk kepentingan pribadi saat jam kerja					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Mentah

1. Beban kerja (X₁)

Beban Kerja								
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	Total	Rata-rata
4	3	3	3	3	4	4	24	3,4
4	5	4	5	4	3	5	30	4,3
5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
2	2	2	2	2	2	2	14	2,0
4	4	4	5	5	4	5	31	4,4
4	4	4	4	4	5	5	30	4,3
4	4	4	4	3	3	3	25	3,6
4	4	4	4	4	4	3	27	3,9
4	4	4	4	4	3	3	26	3,7
3	3	4	4	4	4	4	26	3,7
4	5	4	4	4	4	3	28	4,0
3	4	4	4	4	4	4	27	3,9
4	4	5	5	5	4	4	31	4,4
4	5	5	4	4	4	4	30	4,3
3	3	3	3	3	3	3	21	3,0
5	5	5	5	4	4	4	32	4,6
4	4	4	4	5	5	5	31	4,4
5	5	4	4	4	4	4	30	4,3
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
4	5	5	4	4	4	5	31	4,4
4	4	4	4	4	4	3	27	3,9
4	4	4	4	4	4	3	27	3,9
4	4	4	4	4	4	3	27	3,9
5	4	4	4	5	4	4	30	4,3
4	5	4	4	4	4	5	30	4,3
3	2	2	2	2	2	3	16	2,3
4	4	5	5	5	5	4	32	4,6
3	3	3	3	3	3	3	21	3,0
5	5	5	5	4	4	4	32	4,6
5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
5	5	5	5	5	5	4	34	4,9
4	5	4	5	4	4	4	30	4,3
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
2	2	2	2	3	3	2	16	2,3
4	4	5	5	4	4	4	30	4,3
2	2	3	3	3	2	2	17	2,4
3	3	3	2	2	2	2	17	2,4
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
2	3	3	3	3	2	2	18	2,6
3	3	3	3	3	3	3	21	3,0

Beban Kerja								
x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	Total	Rata-rata
3	3	3	3	4	4	4	24	3,4
5	5	4	4	4	4	4	30	4,3
5	4	4	4	4	4	4	29	4,1
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
5	5	5	4	4	4	4	31	4,4
4	3	3	3	3	4	3	23	3,3
3	3	3	3	3	4	4	23	3,3
2	2	3	3	2	2	2	16	2,3
4	4	4	4	5	5	5	31	4,4
3	3	3	3	3	3	3	21	3,0
3	3	3	2	2	3	3	19	2,7
5	4	4	4	4	4	4	29	4,1
3	3	4	3	3	3	3	22	3,1
5	4	4	4	4	4	4	29	4,1
5	4	4	5	5	5	4	32	4,6
3	3	3	3	3	2	2	19	2,7
3	3	3	2	2	3	3	19	2,7
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
5	4	4	4	4	4	4	29	4,1
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
5	4	4	4	4	4	4	29	4,1
5	4	4	4	4	4	4	29	4,1
3	4	4	3	3	3	3	23	3,3
5	4	4	4	4	4	4	29	4,1
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
4	4	4	4	4	4	4	28	4,0
4	4	4	4	3	4	4	27	3,9
4	5	4	4	3	4	4	28	4,0
5	5	5	5	5	5	5	35	5,0
4	3	3	3	4	3	3	23	3,3
3	4	4	3	3	3	3	23	3,3
4	3	3	4	4	4	4	26	3,7
3	4	4	4	4	4	4	27	3,9
5	5	4	5	5	5	5	34	4,9
5	5	5	5	5	5	5	35	5,0

2. Lingkungan kerja (X₂)

Lingkungan Kerja									
x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Total	Rata-rata
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
4	4	5	4	5	5	4	5	36	4,5
4	4	5	4	5	4	4	4	34	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
3	3	3	3	4	2	2	3	23	2,9
3	3	3	3	3	3	3	4	25	3,1
3	2	2	2	3	2	3	3	20	2,5
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
3	3	4	3	4	4	4	4	29	3,6
3	3	3	3	3	3	4	4	26	3,3
5	5	5	5	5	5	5	4	39	4,9
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
3	3	4	3	3	3	3	3	25	3,1
4	4	4	4	5	5	5	5	36	4,5
4	4	4	4	3	3	3	3	28	3,5
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
4	4	4	4	3	3	3	3	28	3,5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
4	4	4	5	4	4	4	5	34	4,3
4	3	3	3	3	3	3	4	26	3,3
4	4	3	3	3	3	4	3	27	3,4
2	2	3	2	2	3	3	2	19	2,4
3	4	4	4	3	3	3	3	27	3,4
4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,9
4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,9
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
4	4	5	4	5	5	5	5	37	4,6
3	3	4	4	3	3	3	3	26	3,3
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
3	3	3	3	4	3	3	3	25	3,1
3	3	3	3	3	3	4	4	26	3,3
3	3	2	2	2	2	3	2	19	2,4
3	3	2	3	3	3	2	2	21	2,6
4	4	5	4	4	4	5	5	35	4,4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
5	4	4	5	4	5	5	5	37	4,6
4	5	4	4	4	5	5	5	36	4,5
4	5	4	4	4	5	5	5	36	4,5
4	5	5	5	5	5	5	5	39	4,9
5	5	5	5	5	5	4	4	38	4,8
4	4	4	4	3	4	5	5	33	4,1
3	3	3	2	3	2	2	2	20	2,5
3	4	4	3	3	3	3	3	26	3,3
3	2	2	3	3	3	2	2	20	2,5
3	4	4	3	3	3	3	3	26	3,3
3	3	4	4	3	3	5	3	28	3,5

Lingkungan Kerja									
x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Total	Rata-rata
5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,6
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,6
5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,6
5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,6
3	3	3	3	2	3	3	3	23	2,9
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,6
3	3	4	3	3	3	3	3	25	3,1
5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,6
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,9
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,9
3	2	3	2	2	2	2	3	19	2,4
3	3	3	3	3	2	2	3	22	2,8
4	4	3	3	3	3	3	3	26	3,3
3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,1
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
4	4	5	5	5	5	4	4	36	4,5
5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,6
4	4	4	3	3	3	3	3	27	3,4
3	2	3	3	3	3	3	3	23	2,9
4	4	2	4	4	3	2	3	26	3,3
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
3	2	2	3	3	3	3	2	21	2,6
4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,9
4	5	5	5	4	4	4	4	35	4,4
2	2	2	2	3	3	3	2	19	2,4
3	3	2	3	2	3	2	3	21	2,6
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,1
2	3	3	3	3	3	2	2	21	2,6
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
3	3	3	4	4	3	3	3	26	3,3

3. Stres Kerja (Z)

Stres Kerja									
z.1	z.2	z.3	z.4	z.5	z.6	z.7	z.8	Total	Rata-rata
4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,9
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
5	4	5	5	5	4	4	4	36	4,5
3	3	3	3	3	3	2	3	23	2,9
4	4	4	4	4	5	5	5	35	4,4
4	5	4	4	4	4	5	4	34	4,3
4	4	4	4	4	3	3	3	29	3,6
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
4	4	5	4	4	4	4	4	33	4,1
5	5	4	4	4	4	5	5	36	4,5
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
4	5	5	5	4	4	4	5	36	4,5
4	5	5	4	4	4	4	5	35	4,4
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,1
4	4	5	5	5	4	4	4	35	4,4
4	4	5	5	4	4	5	5	36	4,5
4	4	5	5	4	4	4	4	34	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
4	4	4	5	5	4	4	4	34	4,3
4	4	5	5	4	4	4	4	34	4,3
4	5	5	4	4	4	5	4	35	4,4
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
4	4	5	5	4	4	4	4	34	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
4	4	4	5	5	5	4	4	35	4,4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
4	5	5	5	5	4	5	4	37	4,6
5	5	5	4	4	4	4	5	36	4,5
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
4	4	4	4	4	5	5	5	35	4,4
2	3	3	2	2	2	3	3	20	2,5
3	3	4	3	3	3	3	3	25	3,1
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
3	3	4	3	3	3	3	3	25	3,1
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
4	3	3	4	4	4	4	4	30	3,8
5	5	5	5	4	4	4	5	37	4,6
5	4	4	5	5	5	5	4	37	4,6
5	5	5	5	5	4	4	5	38	4,8
5	4	4	4	5	5	5	5	37	4,6

Stres Kerja									
z.1	z.2	z.3	z.4	z.5	z.6	z.7	z.8	Total	Rata-rata
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
4	3	3	3	4	4	4	4	29	3,6
3	4	4	4	3	3	3	4	28	3,5
4	5	5	5	5	5	5	5	39	4,9
3	3	3	3	4	4	3	3	26	3,3
4	4	4	4	5	4	5	5	35	4,4
4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,3
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
3	3	4	4	4	3	3	3	27	3,4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,9
5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,6
5	5	4	4	4	5	5	5	37	4,6
4	4	4	5	5	5	4	5	36	4,5
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
4	4	4	5	5	5	5	4	36	4,5
4	5	5	4	5	5	5	5	38	4,8
4	5	5	5	4	4	4	5	36	4,5
5	5	5	5	4	4	5	5	38	4,8
4	4	5	5	5	5	5	4	37	4,6
5	5	5	4	4	4	4	4	35	4,4
4	4	4	4	4	5	5	4	34	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
4	4	4	4	3	3	3	3	28	3,5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
5	4	4	4	5	4	5	5	36	4,5

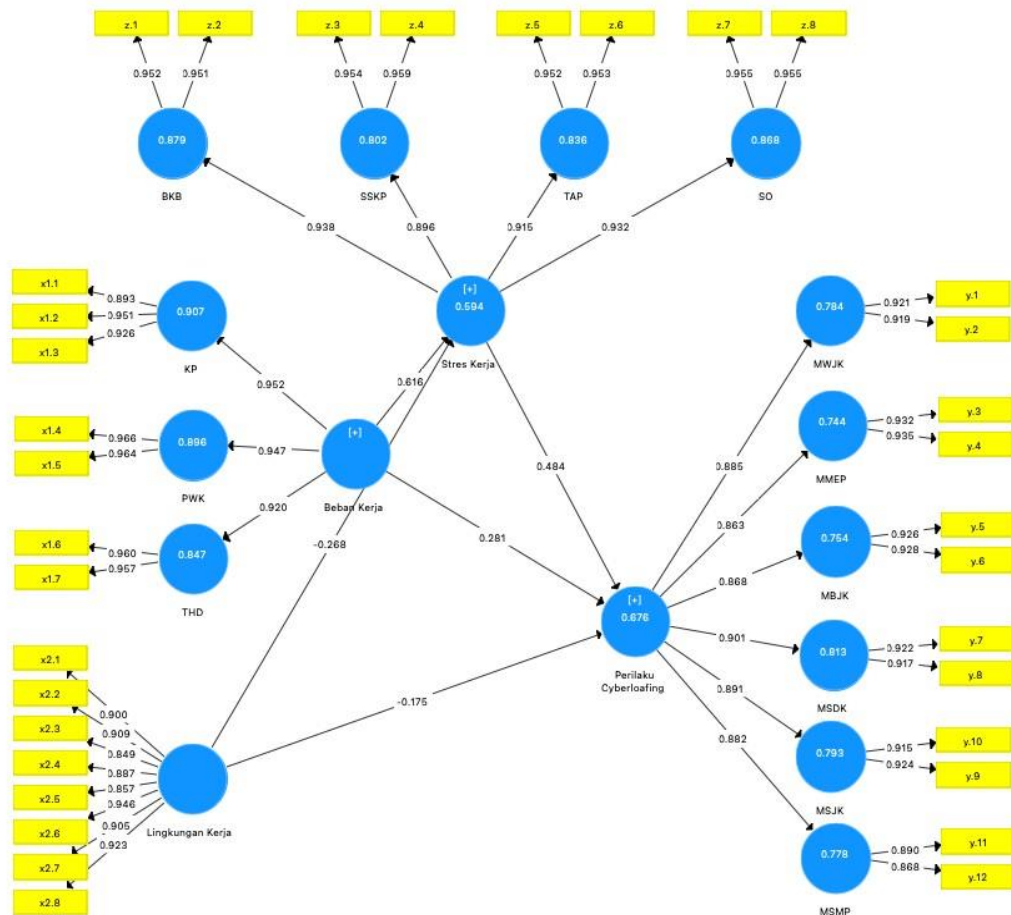
4. Perilaku *Cyberloafing* (Y)

Perilaku Cyberloafing													
y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y.12	Total	Rata-rata
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	42	3,5
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	39	3,3
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	55	4,6
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	31	2,6
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50	4,2
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50	4,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	3,9
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,9
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4,1
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46	3,8
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	43	3,6
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	53	4,4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	54	4,5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56	4,7
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	30	2,5
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	53	4,4
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	55	4,6
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	55	4,6
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	55	4,6
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	55	4,6
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56	4,7
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	56	4,7
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	56	4,7
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	54	4,5
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	54	4,5
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	31	2,6
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55	4,6
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	42	3,5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,0
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	56	4,7
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,0
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56	4,7
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54	4,5
3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	30	2,5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	51	4,3
2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	29	2,4
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	42	3,5
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	41	3,4
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	41	3,4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	42	3,5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	55	4,6
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	54	4,5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	52	4,3
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	53	4,4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	53	4,4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	4,9

Perilaku Cyberloafing													
y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y.12	Total	Rata-rata
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	39	3,3
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	42	3,5
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	41	3,4
5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	43	3,6
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	40	3,3
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52	4,3
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	41	3,4
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54	4,5
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	53	4,4
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	42	3,5
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	41	3,4
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	39	3,3
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56	4,7
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	54	4,5
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	56	4,7
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	55	4,6
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	54	4,5
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	52	4,3
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	55	4,6
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53	4,4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	52	4,3
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	56	4,7
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	55	4,6
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,9
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50	4,2
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	54	4,5
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	53	4,4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	53	4,4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	47	3,9
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3,8
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3,8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,0
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,0

LAMPIRAN 3

Hasil uji Outer Model



Outer Loading

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x1.1	0,893			
x1.2	0,951			
x1.3	0,926			
x1.4	0,966			
x1.5	0,964			
x1.6	0,960			
x1.7	0,957			
x2.1		0,900		
x2.2		0,909		
x2.3		0,849		
x2.4		0,887		
x2.5		0,857		

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x2.6		0,946		
x2.7		0,905		
x2.8		0,923		
y.1			0,921	
y.10			0,915	
y.11			0,890	
y.12			0,868	
y.2			0,919	
y.3			0,932	
y.4			0,935	
y.5			0,926	
y.6			0,928	
y.7			0,922	
y.8			0,917	
y.9			0,924	
z.1				0,952
z.2				0,951
z.3				0,954
z.4				0,959
z.5				0,952
z.6				0,953
z.7				0,955
z.8				0,955

Nilai Cross Loading

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x1.1	0,893	-0,410	0,691	0,679
x1.2	0,951	-0,348	0,670	0,617
x1.3	0,926	-0,363	0,684	0,658
x1.4	0,966	-0,426	0,627	0,628
x1.5	0,964	-0,434	0,605	0,638
x1.6	0,960	-0,392	0,639	0,699
x1.7	0,957	-0,310	0,515	0,640
x2.1	-0,384	0,900	-0,483	-0,471
x2.2	-0,383	0,909	-0,445	-0,455
x2.3	-0,267	0,849	-0,389	-0,411
x2.4	-0,348	0,887	-0,406	-0,435
x2.5	-0,314	0,857	-0,498	-0,406
x2.6	-0,460	0,946	-0,601	-0,551
x2.7	-0,461	0,905	-0,542	-0,534

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x2.8	-0,431	0,923	-0,566	-0,530
y.1	0,548	-0,491	0,921	0,626
y.10	0,591	-0,439	0,915	0,623
y.11	0,564	-0,427	0,890	0,570
y.12	0,546	-0,353	0,868	0,590
y.2	0,547	-0,422	0,919	0,652
y.3	0,577	-0,399	0,932	0,624
y.4	0,630	-0,447	0,935	0,661
y.5	0,567	-0,410	0,926	0,567
y.6	0,547	-0,513	0,928	0,638
y.7	0,609	-0,555	0,922	0,692
y.8	0,524	-0,434	0,917	0,662
y.9	0,666	-0,474	0,924	0,684
z.1	0,643	-0,526	0,701	0,952
z.2	0,623	-0,586	0,642	0,951
z.3	0,610	-0,494	0,649	0,954
z.4	0,672	-0,448	0,733	0,959
z.5	0,651	-0,397	0,707	0,952
z.6	0,610	-0,387	0,676	0,953
z.7	0,666	-0,434	0,703	0,955
z.8	0,668	-0,475	0,693	0,955

Validitas Diskriminan

FORNELL LACKER CRITERION

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
Beban Kerja	0,890			
Lingkungan Kerja	-0,432	0,897		
Perilaku Cyberloafing	0,714	-0,555	0,808	
Stres Kerja	0,733	-0,534	0,784	0,878

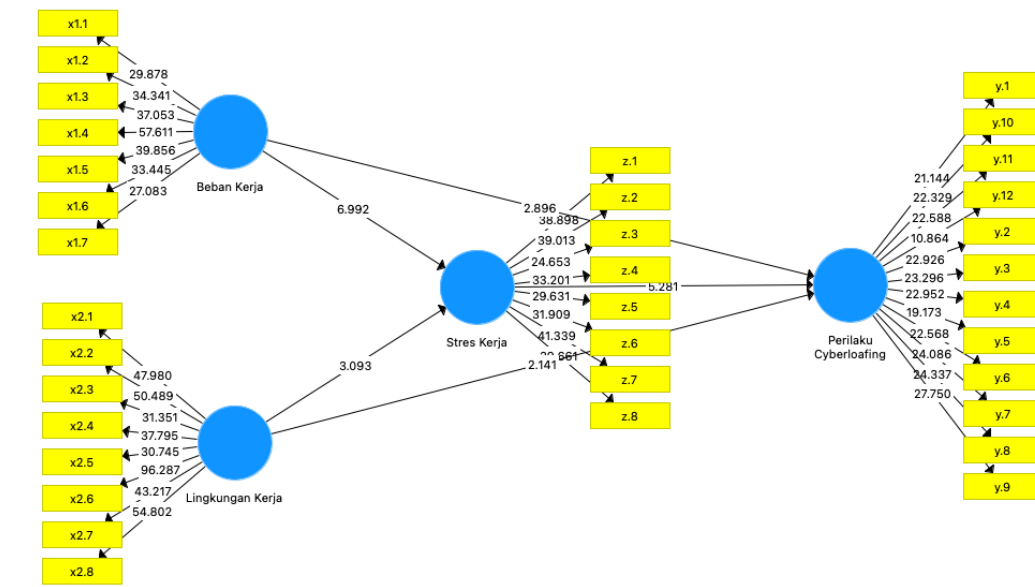
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,956	0,957	0,964	0,792
Lingkungan Kerja	0,965	0,972	0,971	0,805
Perilaku Cyberloafing	0,952	0,953	0,958	0,653

Stres Kerja	0,957	0,958	0,964	0,770
-------------	-------	-------	-------	-------

Lampiran 4

Hasil Uji Inner Model



PENGUKURAN *INNER MODEL*

a. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Perilaku Cyberloafing	0,679	0,666
Stres Kerja	0,596	0,585

b. F Square

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
Beban Kerja			0,117	0,768
Lingkungan Kerja			0,068	0,144
Perilaku Cyberloafing				
Stres Kerja			0,292	

c. Q Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Beban Kerja	560,000	560,000	
Lingkungan Kerja	640,000	640,000	
Perilaku Cyberloafing	960,000	542,585	0,435
Stres Kerja	640,000	350,376	0,453

Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Perilaku Cyberloafing	0,286	0,292	0,099	2,896	0,004
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,618	0,622	0,088	6,992	0,000
Lingkungan Kerja -> Perilaku Cyberloafing	-0,175	-0,180	0,082	2,141	0,033
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	-0,267	-0,267	0,086	3,093	0,002
Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	0,481	0,474	0,091	5,281	0,000

Uji Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	0,297	0,293	0,065	4,581	0,000
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	-0,129	-0,128	0,053	2,429	0,016



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 2411/DEK/10/Div.URT/XII/2023
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Sekolah Dasar Negeri 58 Kota Bengkulu

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Rofifah Astiezah
No. Mahasiswa : 19311316
Tempat/Tanggal Lahir : Bengkulu / 21 Februari 2001
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Sarjana
Alamat : Jl. Gurameh Raya D6 Minomartani, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing Dimediasi Stres Kerja "

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 18 Desember 2023
Dekan,



Johan Arifur, S.E., M.Si., Ph.D., CFA.

NIS. 943100101



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 2412/DEK/10/Div.URT/XII/2023

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Sekolah Dasar Negeri 74 Kota Bengkulu

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Rofifah Astiezhah
No. Mahasiswa : 19311316
Tempat/Tanggal Lahir : Bengkulu / 21 Februari 2001
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Sarjana
Alamat : Jl. Gurameh Raya D6 Minomartani, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing Dimediasi Stres Kerja "

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 18 Desember 2023

Dekan



Jollan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA.
NIK: 943120101

Analisis Deskriptif

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	10	12.5	12.5	12.5
	Perempuan	70	87.5	87.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 40 tahun	39	48.8	48.8	48.8
	>50 tahun	1	1.3	1.3	50.0
	20-25 tahun	3	3.8	3.8	53.8
	25-30 tahun	3	3.8	3.8	57.5
	30-40 tahun	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Pendidikan terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	78	97.5	97.5	97.5
	S2	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Intensitas Perhari Mengakses Wifi Selama Dikantor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 jam	9	11.3	11.3	11.3
	>5 jam	3	3.8	3.8	15.0
	2-3 jam	56	70.0	70.0	85.0
	4-5 jam	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

DOKUMENTANSI PENELITIAN



(SD Negeri 74 Kota Bengkulu)



(SD Negeri 58 Kota Bengkulu)



(Guru SD Negeri 74 Kota Bengkulu)



(Guru SD Negeri 58 Kota Bengkulu)

Biodata Peneliti



Nama : Rofifah Astiezah

Tempat, Tanggal Lahir : Bengkulu, 21 Februari 2001

Jenis kelamin : Perempuan

NIM : 19311316

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Jl Gurameh Raya D6 Minomartani Nganglik,
Sleman Yogyakarta

Riwayat Pendidikan :

1. 2007-2013 : SDN 61 Kota Bengkulu
2. 2013-2016 : SMPN 4 Kota Bengkulu
3. 2016-2019 : SMAN 4 Kota Bengkulu
4. 2019-2024 : Universitas Islam Indonesia

Email : 19311316@students.uii.ac.id
Rofifahastiezah@gmail.com