

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KONTROL DIRI TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DIMEDIASI STRES KERJA (STUDI KASUS PADA DINAS KOPERASI UKM JATENG)

Deris Irham¹, Mochamad Fadjar Darmaputra², C. Tri Widiastuti³

Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia¹

Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia²

Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia³

E-mail: derisirham1321@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to examine the impact of Workload, Work Environment, and Self-Control on Cyberloafing Behavior with Work Stress as a Mediating Variable. The population used in this study is employees of the Cooperative and SME Office of Central Java. The sample consists of 129 respondents. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis with the SmartPLS version 3.2.9 software. The results show that the workload variable has an effect on work stress with a P-value of 0.000, the work environment affects work stress with a P-value of 0.000, while self-control does not affect work stress with a P-value of 0.639, and work stress affects cyberloafing with a P-value of 0.000. Furthermore, for the hypothesis of workload being mediated by work stress on cyberloafing, it was rejected with a P-value of 0.183. The effect of the work environment being mediated by work stress on cyberloafing was accepted with a P-value of 0.000, and the hypothesis of self-control being mediated by work stress on cyberloafing was accepted with a P-value of 0.000.*

Keywords: *Workload; Work Environmen; Self Control; Work Stress; Cyberloafing*

Abstrak: Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi Ukm Jawa Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 129 responden. Adapun teknik analisis data menggunakan metode analisis persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan memanfaatkan *software* SmartPLS versi 3.2.9. Hasil menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja dengan nilai P value 0,000, lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan nilai P value 0,000, serta kontrol diri tidak berpengaruh terhadap stres kerja karena memiliki nilai P value 0,639, dan stres kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing* dengan nilai P value 0,000. Kemudian untuk hipotesis pengaruh beban kerja dimediasi stres kerja terhadap *cyberloafing* dinyatakan tidak diterima dengan nilai P value 0,183, pengaruh lingkungan kerja dimediasi stres kerja terhadap *cyberloafing* dinyatakan di terima dengan nilai P value 0,000, serta hipotesis pengaruh kontrol diri dimediasi stres kerja terhadap *cyberloafing* di nyatakan terima dengan nilai 0,000.

Kata Kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kontrol Diri; Stres Kerja; Cyberloafing

PENDAHULUAN

Pada era perkembangan teknologi saat ini ,teknologi informasi khususnya internet telah melampaui harapan banyak orang, salah satu nya yang membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, dengan ketersediaanya internet sebagai sarana pendukung pekerjaan. Berdasarkan Laporan *We Are Social* menyatakan jumlah pengguna internet di Indonesia terus meningkat menjadi 213 juta dalam 5 tahun terakhir per januari 2023. Saat ini, jumlah pengguna internet nasional telah meningkat sebesar 54,25% dibandingkan dengan tahun 2018. Selain itu, menurut Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indoseia (APJII), pengguna internet Indonesia mencapai 215 juta di bulan Mei 2023. dengan penetrasi 78,19%, naik 1,17% dari tahun 2022, termasuk pengguna internet aktif dari sektor publik dan swasta. APJII juga menyatakan bahwa alasan utama orang menggunakan internet adalah karena mereka perlu mengakses media sosial Sebanyak 98,02 persen orang yang menggunakan internet memilih alasan ini, menurut APJII.

Namun, tidak semua pegawai bisa menggunakan internet demi kepentingan positif terkadang, beberapa karyawan menggunakan keuntungan ini hanya untuk kesenangan dan kepuasan pribadi mereka sendiri, dan ini yang disebut *cyberloafing*. Diduga disebabkan karena beban kerja yang terlalu berat, lingkungan kerja kurang baik yang mempengaruhinya, kontrol diri yang lemah dan stres kerja yang berlebihan mengakibatkan mereka melakukan tindakan tersebut, mungkin ini salah satu cara mereka untuk merefreshing pikiran.

Menurut Mahawati et al., (2021), beban kerja besaran pekerjaan yang dibebankan pada karyawan yang berupa fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawab dari karyawan tersebut. Penelitian sebelumnya menunjukkan inkonsistensi dalam mengkonfirmasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Sebagai contoh, Mutiara et al. (2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja, sementara Rosyia Wardani (2020) menemukan beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja.

Lingkungan kerja mengacu pada berbagai aspek disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan, (Nitisemito, 2016). Lingkungan kerja ini umumnya dibagi dua kategori bagian utama lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik di area sekitar kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Berbeda halnya, lingkungan kerja non fisik berfokus pada suasana harmonis di tempat kerja, di mana terdapat hubungan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan, serta antar sesama karyawan, (Siagian, 2014). Studi yang dilakukan oleh Wianne Carima (2022) mengungkapkan jika lingkungan kerja memegang pengaruh signifikan atas stres kerja, sementara menurut Rahmawati & Liswandi (2022) Peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja.

Kontrol diri adalah kemampuan yang dimiliki setiap orang yang dapat mengarahkan atau menggerakkan perilaku (Widiana et al., 2004). Kontrol diri dapat membuat seseorang mengabaikan satu respon dan memungkinkan berbagai respon. Menurut peneliti D Rahmawati et al (2021) telah menegaskan bahwa kontrol diri memiliki dampak pada stres kerja. Namun, pandangan yang berbeda muncul dari M Nur Auliah et al (2024), yang menyatakan kontrol diri tidak memengaruhi *cyberloafing*.

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara beban pekerjaan yang terlalu berat dan ketidakmampuan mereka dalam menghadapi tekanan tersebut (Vanchapo, 2020). Dan sejalan menurut Rahayu (2019), stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh tekanan dan beban kerja yang terlalu berat dan banyaknya yang diberikan oleh atasan kepada pegawai mereka, stres kerja salah satu faktor diduga sebagai penyebab perilaku *cyberloafing* karena tekanan tuntutan yang tinggi, sehingga melakukan pelarian dengan perilaku *cyberloafing*. Menurut Lutfi Subekti (2022), stres kerja berdampak positif terhadap *cyberloafing*. Namun sebaliknya, Nafisca Muvidah (2022) berpendapat, stres kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di uraikan di atas maka dapat diketahui bahwa untuk mendukung kelancaran pekerjaan ditempat kerja kantor saat ini sudah memakai internet sebagai jaringan wifi untuk menunjang pekerjaan. Namun fasilitas yang disediakan biasanya di salahgunakan, yang di lakukan beberapa karyawan disaat jam kerja mengindikasikan bahwa masih kurangnya kesadaran yang di lakukan beberapa karyawan bisa di sebabkan karena beban kerja yang berat sehingga stres dan mengalihkan nya dengan membuka *sosmed*, *youtube* dan sebagainya atau karena lingkungan yang kurang baik, disamping itu lemahnya dalam kontrol diri dan melakukan penyimpangan sehingga mengakibatkan melakukan hal tersebut demi kesenangan pribadi di saat jam kerja. Permasalahan ini menarik untuk dibahas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat tindakan *cyberloafing*. Oleh karena itu, kajian mengenai *cyberloafing* pada penelitian terdahulu diperlukan untuk mengkaji permasalahan ini. Akan tetapi, terjadi inkonsisten hasil penelitian terdahulu sehingga peneliti harus mengkaji ulang mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti mengenai beban kerja, lingkungan kerja, kontrol diri terhadap *cyberloafing* dan memanfaatkan stres kerja sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan memakai metode survei, secara langsung atau manual. Pengumpulan data pada penelitian diambil dilakukan secara langsung terhadap sumbernya aslinya (data primer) dan dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner (angket) secara manual, di dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah. Dengan Jumlah populasi 129 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel

yaitu total sampling dengan kata lain sampel yang digunakan sama dengan jumlah keseluruhan populasi yang ada, metode ini masuk ke dalam bagian metode probability sampling dimana metode pengambilan sampel ini memiliki peluang yang sama bagi setiap populasi untuk di pilih sebagai sampel. Data dalam riset ini dikumpulkan dengan metode kuantitatif yaitu melalui penelitian lapangan menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Sedangkan dalam pengolahan dan analisis data, penulis menggunakan software SmartPLS versi 3.2.9.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang telah terkumpul pada Dinas Koperasi UKM Provinsi Jateng diketahui sebanyak 129 pegawai yang menjadi bagian dalam penelitian ini. Berikut ini deskripsi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 22	5	3,87%
23 – 25	10	7,75%
26 – 28	19	14,72%
29 – 31	15	11,62%
32 – 34	14	10,85%
> 35	66	51,16%

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia, maka dapat diperoleh informasi bahwa mayoritas usia responden adalah diatas 35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 66 Responden. Pada usia ini merupakan masa dimana responden produktif melakukan pekerjaan secara produktif.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	76	58,91%
Perempuan	53	41,09%

Berdasarkan hasil analisis karakteristik menurut jenis kelamin di atas diperoleh informasi bahwa mayoritas responden merupakan Laki - Laki. Hal ini karena beban kerja yang sering diberikan kepada Laki - Laki dinilai lebih kompleks alasan mengapa jumlah responden Laki - Laki lebih besar daripada jumlah responden Perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
SMA/Sederajat	9	14,73%
Diploma 1/2/3	4	3,10%
S1	86	66.67%
S2	30	23.26%

Berdasarkan pada hasil analisis responden di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berlatar belakang pendidikan S1.

Berikut ini langkah awal sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian, maka dilakukan uji instrumen penelitian terlebih dahulu. Pada uji instrumen penelitian ini menerapkan uji validitas serta uji reliabilitas.

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas yang diterapkan pada penelitian ini menerapkan pengujian *covergent validity* yang terdiri dari pengujian *loading factor* dan uji *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 4. Hasil Outer Loading

Variabel	Outer Loading
----------	---------------

X.1.1 Beban Kerja	0.889
X.1.2 Beban Kerja	0.907
X.1.3 Beban Kerja	0.896
X.1.4 Beban Kerja	0.914
X.1.5 Beban Kerja	0.916
X.1.6 Beban Kerja	0.895
X.1.7 Beban Kerja	0.902
X.1.8 Beban Kerja	0.912
X.1.9. Beban Kerja	0.889
X.1.10 Beban Kerja	0.918
X.1.11 Beban Kerja	0.890
X.1.12 Beban Kerja	0.907
X.2.1 Lingkungan Kerja	0.901
X.2.2 Lingkungan Kerja	0.910
X.2.3 Lingkungan Kerja	0.895
X.2.4 Lingkungan Kerja	0.899
X.2.5 Lingkungan Kerja	0.851
X.2.6 Lingkungan Kerja	0.907
X.2.7 Lingkungan Kerja	0.891
X.2.8 Lingkungan Kerja	0.894
X.2.9 Lingkungan Kerja	0.917
X.2.10 Lingkungan Kerja	0.897
X.2.11 Lingkungan Kerja	0.902
X.2.12 Lingkungan Kerja	0.871
X.3.1 Kontrol Diri	0.911
X.3.2 Kontrol Diri	0.909
X.3.3 Kontrol Diri	0.903
X.3.4 Kontrol Diri	0.914
X.3.5 Kontrol Diri	0.897
X.3.6 Kontrol Diri	0.899
X.3.7 Kontrol Diri	0.897
X.3.8 Kontrol Diri	0.898
X.3.9 Kontrol Diri	0.900
Z.1 Stres Kerja	0.888
Z.2 Stres Kerja	0.910
Z.3 Stres Kerja	0.891
Z.4 Stres Kerja	0.911
Z.5 Stres Kerja	0.919
Z.6 Stres Kerja	0.893
Z.7 Stres Kerja	0.893
Z.8 Stres Kerja	0.911
Z.9 Stres Kerja	0.897
Z.10 Stres Kerja	0.918
Z.11 Stres Kerja	0.919
Z.12 Stres Kerja	0.885
Z.13 Stres Kerja	0.894
Z.14 Stres Kerja	0.855
Z.15 Stres Kerja	0.899
Y.1 <i>Cyberloafing</i>	0.896
Y.2 <i>Cyberloafing</i>	0.883
Y.3 <i>Cyberloafing</i>	0.915
Y.4 <i>Cyberloafing</i>	0.897
Y.5 <i>Cyberloafing</i>	0.904
Y.6 <i>Cyberloafing</i>	0.872
Y.7 <i>Cyberloafing</i>	0.896
Y.8 <i>Cyberloafing</i>	0.922
Y.9 <i>Cyberloafing</i>	0.895
Y.10 <i>Cyberloafing</i>	0.888
Y.11 <i>Cyberloafing</i>	0.905
Y.12 <i>Cyberloafing</i>	0.915

Sumber: Kuisisioner Diolah (2024)

Berdasarkan pada pengujian convergent validity menggunakan loading factor diperoleh informasi bahwa masing-masing indikator sudah di atas 0,70. Kini dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid.

Tabel 5. Hasil Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban kerja	0.813
Lingkungan Kerja	0.814
Kontrol Diri	0.799
Stres Kerja	0.807
<i>Cyberloafing</i>	0.806

Sumber : Kuisisioner Diolah (2024)

Dalam pengujian *covergent validity*, selain menggunakan nilai *outer loading*, pengujian validitas juga perlu memperhatikan nilai *AVE*. Pada tabel tersebut, nilai *AVE* pada tiap-tiap indikator ternyata lebih tinggi dari nilai 0,05. maka itu, dapat dijabarkan bahwa variabel yang telah digunakan pada penelitian ini sudah valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi apakah indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap kredibel atau tidak. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja	0.981
Lingkungan Kerja	0.975
Kontrol Diri	0.979
Stres Kerja	0.984
<i>Cyberloafing</i>	0.980

Sumber : Kuisisioner Diolah (2024)

Dalam pengambilan keputusan uji reliabilitas menggunakan nilai *Composite Reliability*, batas nilai yang disyaratkan adalah lebih dari 0,70. Pada hasil analisis di atas ini diperoleh informasi bahwa bisa disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* pada setiap variabel melebihi 0,70. Oleh karena itu, hasil indikator dalam penelitian ini dapat dianggap telah melewati uji reliabilitas.

Setelah instrumen dinyatakan lolos uji validitas dan reliabilitas, maka selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis. Hipotesis yang diterapkan pada penelitian ini antara lain:

- H 1 : Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja
- H 2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja
- H 3 : Kontrol diri berpengaruh terhadap stres kerja
- H 4 : Beban kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing* dimediasi stres kerja
- H 5 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing* dimediasi stres kerja
- H 6 : Kontrol diri berpengaruh terhadap *cyberloafing* dimediasi stres kerja
- H 7 : Stres kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing*

Uji Pengaruh Langsung

Tabel 7. Hasil Uji *P-Values*

	Sampel Asli	T Statistik	P Value
Beban kerja – Stres kerja	0.893	9.999	0.000
Lingkungan kerja - Stres kerja	0.653	15.398	0.000
Kontrol diri - Stres kerja	-0.023	0.469	0.639

Beban kerja - Stres kerja - Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-0.063	1.333	0.183
Lingkungan kerja - Stres kerja - Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.937	18.003	0.000
Kontrol diri - Stres kerja - Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.412	9.596	0.000
Stres kerja - Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.805	7.683	0.000

Sumber : Kuisisioner Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji *path coefficient*, ditemukan beban kerja memengaruhi tingkat stres kerja dengan signifikansi statistik, ditunjukkan angka P-values senilai 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05. Namun, kontrol diri tidak punya dampak yang signifikan pada stres kerja karena angka P-values-nya senilai 0,639, dimana melebihi ambang batas 0,05, menunjukkan ketidaksignifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja memengaruhi baik stres kerja ataupun *cyberloafing*, sebagai indikasi dari P-values yang kurang dari 0,05. Selain itu, stres kerja secara langsung bisa punya dampak kepada *cyberloafing*, ditunjukkan P-values senilai 0,000, menunjukkan signifikansi statistik.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 8. Pengujian *Indirect Effect*

	Sampel asli	T statistik	P Value
Beban kerja → Stres Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.532	6.766	0.000
Kontrol Diri → Stres Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.335	5.068	0.000
Lingkungan Kerja → Stres Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.053	1.281	0.201

Sumber : Kuisisioner Diolah (2024)

Hasil pengujian menunjukkan kalau Stres kerja berperan untuk variabel mediasi dimana menghubungkan pengaruh beban kerja, kontrol diri dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Ini diperkuat signifikansi statistik dimana terindikasi angka P-values yang kurang dari 0,05. Pengaruh beban kerja kepada perilaku *cyberloafing*, melalui stres kerja sebagai variabel mediasi, punya angka senilai 0,000. Lalu pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, punya angka senilai 0,000. Begitu pula, pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, punya angka senilai 0,201 berarti tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Penemuan Hasil penelitian memperlihatkan apabila beban kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap Stres kerja. Analisis statistik menunjukkan angka P-values senilai 0,000, yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05, menunjukkan hipotesis penelitian bisa diterima. Dengan demikian, bisa disimpulkan beban kerja berperan penting dalam menentukan tingkat stres kerja.

Hal ini bisa dijelaskan persepsi perasaan individu terhadap emosional, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat stres kerja. karena itu, ketika beban kerja positif, Stres kerja terhadap suasana perasaan individu juga cenderung mempengaruhi. Sebaliknya, apabila beban kerja individu menurun, hal itu juga kemudian berdampak negatif pada tingkat stres kerja, dan sebaliknya. Dari hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya dimana dilaksanakan, Mutiara et al. (2022), dimana menunjukkan beban kerja punya dampak yang signifikan terhadap stres kerja, dan Apriani et al. (2023) beban kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, serta Tarwaka et al. (2023) menyatakan dari hasil temuan nya variabel stres kerja dipengaruhi secara signifikan beban kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, disimpulkan yakni lingkungan kerja punya pengaruh signifikan terhadap Stres kerja. angka P-values dimana didapat sejumlah 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, menunjukkan penerimaan hipotesis dalam penelitian ini. Atas ini, bisa diambil kesimpulan bisa diambil lingkungan kerja punya dampak yang nyata terhadap stres kerja. Dengan kata lain, apabila individu punya lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif, berarti stres kerja cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja terasa nyaman dan kondusif, hal ini bisa mengakibatkan peningkatan tingkat stres kerja bisa dihindari. karena itu, menjaga dan meningkatkan solidaritas antar karyawan perlu diperhatikan tingkat kenyamanan jadi hal yang penting bagi suasana hati individu.

Lingkungan kerja yang kondusif bisa diartikan karyawan mempunyai tanggung jawab dan produktifitas dengan baik dan sejalan dengan dimana dijanjikan. Ketika suasana lingkungan bisa memenuhi ketenangan maupun emosional dengan baik hal itu menurunkan tingkat stres mereka. Hasil penelitian ini tentunya mendukung hasil peneliti terdahulu Wianne Carima (2022), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh pada stres kerja, Devy et al. (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif langsung terhadap stres kerja, Mega et al. (2021) menyatakan dari hasil temuan nya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Stres Kerja

Temuan atas penelitian menyimpulkan kontrol diri tidak punya akibat yang signifikan bagi stres kerja. angka P-values dimana diperoleh senilai 0,639, melebihi batas signifikansi 0,05, dimana menunjukkan penolakan hipotesis dalam penelitian ini. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan dengan kata lain tidak ada hubungan langsung antara kontrol diri dan stres kerja. Kemungkinan hal ini terjadi karena kontrol diri, punya keunggulan, kekuatan, dan kesabaran, belum mampu memperkuat tingkat stres kerja.

Temuan kontrol diri tidak berpengaruh pada stres kerja yakni karena adanya ketidakpahaman terhadap perasaan dan ketenangan orang lain. apabila karyawan tidak memahami secara mendalam mengenai ketenangan dan kenyamanan individu, berarti individu tersebut kemudian membangun kontrol diri yang relevan merujuk mereka. Hasil penelitian ini tentunya sejalan dengan hasil penelitian dimana dilaksanakan, Muhammad Nur et al. (2024) menyatakan kontrol diri tidak berpengaruh terhadap stres kerja, Rahmawati et al. (2023) dari temuan nya kontrol diri tidak berpengaruh terhadap stres kerja, serta Widhiastuti et al. (2023) menyatakan kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja Dimediasi Stres Kerja Terhadap Cyberloafing

Berdasarkan temuan penelitian, ditarik kesimpulan bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh pada perilaku cyberloafing karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Analisis menunjukkan bahwa nilai P-values sebesar $0,183 < 0,05$, yang mengindikasikan penolakan hipotesis dari hasil penelitian ini. Dengan ini, dapat disimpulkan stres kerja tidak berperan positif sebagai variabel mediasi yang menghubungkan dari pengaruh beban kerja terhadap cyberloafing. Hal ini terjadi karena kesibukan, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dapat memenuhi waktu luang karyawan tersebut. Akibatnya karyawan akan merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengakses situs yang tidak direkomendasikan saat sedang berkerja sehingga dari perilaku tersebut tidak dapat mendorong terjadinya perilaku cyberloafing.

Pembahasan tentang bagaimana stres kerja bertindak sebagai penghubung antara beban kerja dan perilaku cyberloafing karyawan melibatkan interaksi kompleks di antara ketiganya. Jika karyawan memiliki pandangan baik terhadap pekerjaan, maka mereka cenderung memiliki produktifitas tinggi terhadap pekerjaan, khususnya karyawan dinas dalam konteks ini. Temuan ini didukung dengan peneliti sebelumnya oleh Christina Natalia (2022), dia menegaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh pada perilaku cyberloafing melalui stres kerja sebagai variabel pemediasi, Febryzianto Syahreza (2023) Beban Kerja tidak dapat dan mampu memediasi Stres Kerja terhadap cyberloafing. Serta Hindarto (2022) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh pada perilaku cyberloafing melalui stres kerja sebagai variabel pemediasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dimediasi Stres Kerja Terhadap Cyberloafing

Berdasarkan hasil dari temuan penelitian yang sudah dikaji, disimpulkan Temuan penelitian menegaskan jika lingkungan kerja dapat memengaruhi cyberloafing dimediasi stres kerja. Temuan ini didukung oleh nilai P-values $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan penerimaan hipotesis di dalam penelitian. Dengan hal ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memainkan peran positif sebagai

variabel mediasi yang memfasilitasi lingkungan kerja terhadap *cyberloafing*. Lingkungan kerja kantor yang mencakup aspek-aspek seperti kinerja, kenyamanan, keamanan, dan kecondisian, diakui mempengaruhi ukuran stres kerja. Karyawan jika tidak merasa nyaman dengan lingkungan kantor cenderung memiliki *cyberloafing* yang tinggi terhadap lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak memberikan rasa nyaman dapat menyebabkan stres kerja dan membentuk perasaan yang cenderung ingin melakukan tindakan *cyberloafing*. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Astiezah, Rofifah (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel pemediasi, Muvidah (2022) menyatakan variabel lingkungan kerja dapat dan memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

Pengaruh Kontrol Diri Dimediasi Stres Kerja Terhadap *Cyberloafing*

Hasil riset menunjukkan temuan penelitian menegaskan jika kontrol diri memengaruhi perilaku *cyberloafing* melalui stress kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini didukung oleh nilai P-values sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan penerimaan hipotesis di dalam penelitian. Dengan ini, bisa disimpulkan bahwa stres kerja memainkan peran positif dan signifikan sebagai variabel mediasi yang memfasilitasi pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*, Kontrol diri, yang mencakup aspek-aspek seperti kinerja, kenyamanan, keandalan, dan keamanan, diakui mempengaruhi ukuran stres kerja. Karyawan yang merasa susah mengontrol diri cenderung memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi terhadap diri mereka sendiri

Kontrol diri yang tidak baik dapat menyebabkan stres kerja dan membentuk perasaan yang tidak menyenangkan terhadap keadaan tempat tersebut. Karyawan merasakan jika keadaan tersebut akan memenuhi atau bahkan bisa melebihi tingkat stres mereka, mereka cenderung akan memulai untuk melakukan tindakan yang merugikan waktu, seperti pengawasan yang kurang baik yang pada akhirnya akan meningkatkan tingkat perilaku *cyberloafing* terhadap jam kerja di kantor tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pernando (2023), yang menyatakan bahwa kontrol diri berpengaruh pada perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel pemediasi. Azis, Rachmi Utari (2020) menyatakan kontrol diri berpengaruh pada perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Cyberloafing*

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan yakni stres kerja memiliki dampak signifikan *cyberloafing*. Hasil analisis menunjukkan nilai P-values sejumlah 0,000, lebih rendah dari intensitas signifikansi 0,05, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat korelasi antara tingkat stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* mereka jam kerja di kantor. Hal ini disebabkan oleh indikator stres kerja seperti tuntutan kerja, kepemimpinan organisasi dan struktur kerja yang memengaruhi tingkat stres kerja dalam menciptakan suasana kantor yang tidak kondusif daripada kantor yang memiliki struktur dan kepemimpinan yang baik dan tegas seperti kantor lainnya. Oleh karena itu, peningkatan stres kerja terhadap karyawan dinas akan memiliki dampak pada peningkatan perilaku *cyberloafing*, sementara penurunan stres kerja dapat menyebabkan penurunan perilaku *cyberloafing*

Stres kerja merupakan hasil dari pengalaman negatif yang karyawan dapatkan melalui suatu keadaan. Ketika karyawan merasa kurang puas, maka mereka akan merasa terhubung secara emosional terhadap perilaku tersebut. Hal ini akan memicu terjadinya pembentukan perilaku *cyberloafing*, karena mereka cenderung kembali menyibukan diri dengan gadget yang mereka miliki dengan itu akan memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi mereka, yang mana dalam hal ini adalah karyawan kantor dinas. Temuan dalam penelitian yang telah dilalui kini dapat konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Subekti (2022), yang juga menyoroti stres kerja memiliki hubungan positif berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Widya et al. (2024) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*, serta Clarissa et al. (2024) menyatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *Cyberloafing*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang dilakukan dari analisis sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara beban kerja dan stres kerja terhadap dinas UKM kota Semarang. Analisis menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berdampak pada peningkatan tingkat stres kerja

2. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Dinas UKM di Kota Semarang. Analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja.
3. Hasil penelitian menyimpulkan variabel kontrol diri tidak berpengaruh langsung terhadap stres kerja terhadap individu pada Dinas UKM di Kota Semarang. Analisis menunjukkan bahwa meskipun kontrol diri yang tidak baik, namun hal itu tidak langsung memengaruhi stres kerja.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh pada perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dan stres kerja tidak dapat memperkuat perilaku *cyberloafing* terhadap karyawan Dinas UKM di Kota Semarang
5. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel pemediasi. Ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat lingkungan kerja yang kurang baik dan stres kerja dapat memperkuat perilaku *cyberloafing* terhadap individu pada karyawan Dinas UKM di Kota Semarang.
6. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kontrol diri memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa kontrol diri yang tidak baik dan stres kerja dapat memperkuat perilaku *cyberloafing* pada individu Dinas UKM di Kota Semarang.
7. Penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja berperan penting dalam memengaruhi tingkat perilaku *cyberloafing* terhadap karyawan Dinas UKM di Kota Semarang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin besar stres kerja terhadap pekerjaan, semakin tinggi kemungkinan mereka untuk mengakses hiburan lewat ponsel ataupun perangkat keras lainnya yang semestinya digunakan untuk bekerja pada jam kerja

SARAN

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian maka peneliti menyarankan kepada perusahaan atau instansi agar dapat menginvestasikan sumber daya untuk menunjang peningkatan kinerja dan kedamaian lingkungan agar menciptakan suasana yang baik, situasi dan kenyamanan untuk meminimalisir perilaku *cyberloafing* pada karyawan bisa dengan cara penyediaan ruang untuk distraksi sehat, monitoring, feedback yang konstruktif, meningkatkan fasilitas kantor, dan program pengembangan karyawan. Pentingnya temuan ini adalah bahwa hal ini memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana beban kerja, lingkungan kerja dan kontrol diri mempengaruhi *cyberloafing* melalui intervensi stres kerja. Dalam implikasinya perusahaan Intasnsi dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan untuk mengetahui kualitas karyawan yang sedang menjadi kebutuhan untuk menunjang efektifitas pekerjaan saat ini. dengan cara memberikan evaluasi kinerja, kompetensi yang dibutuhkan, dan konsultasi terbuka untuk seluruh karyawan. Selanjutnya dapat memperluas jangkauan dengan mengembangkan variabel-variabel baru seperti Budaya, birokrasi, dan komitmen yang belum dieksplorasi dalam penelitian ini. Hal ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memperluas cakupan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- APJII. (2023). Hasil Survei APJII. Diakses pada 10 Januari 2024, dari <https://survei.apjii.or.id/survei/2023>
- Alex S. Nitisemito. (2016). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media.
- AZIS, R. U. (2020). Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara Di Kota Makassar (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research*, 7(2), 59-70.

- Fakhri, N., Rewa, M. N. A. B., Tetteng, B., & Buchori, S. (2024). KONTROL DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PENGARUH STRES TERHADAP INTENSITAS MEROKOK MAHASISWA. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 19(2), 169-179.
- Hindarto, C. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Doctoral dissertation).
- Muvidah, N. (2022). Pengaruh Kebosanan Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pati (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Semarang).
- Mahawati, Ani, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, et al. 2021. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis. Malayu S.P. Hasibuan. (2019). Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah) Edisi
- Ovika, M. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara Dimediasi Perilaku Cyberloafing. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 791-803.
- Pangalila, C. P., Pandowo, M. H., & Rogi, M. (2024). Pengaruh Self Control dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01),818-827.
- PERNANDO, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku Cyberloafing Dimediasi Oleh Work Stress Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Rahmawati, D., Fahrudin, A., & Abdillah, R. (2022). Hubungan kontrol diri dengan stres akademik akibat pembelajaran hybrid dalam masa pandemi COVID-19 di SMK X Kota Bekasi. *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, 2(2), 135-153.
- Rahmandini, W., Hamdani, M., & Attiq, K. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Control Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Gen Z Di Kota Semarang. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*,5(1),156-182.
- Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(2), 58-67.
- Rahayu, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI Unibos Makassar*, 3(005), 108.
- Subekti, L. (2022) Pengaruh stress kerja, budaya organisasi, dan amanah terhadap cyberloafing karyawan (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- UMMAIROH, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Di Mediasi Stres Kerja Dan Burnout Dimoderasi Job Insecurity Pada Pt. Inter Pan Pasifik Futures (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Widiana, H. S., Retnowati, S., & Hidayat, R. 2004. "Kontrol Diri Dan Kecanduan Internet." *Humanitas : Indonesian Psychological Journal* 7.
- Wardani, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan puskesmas Kediri Lombok Barat NTB. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah-ALIANSI*, 3(1), 90-105.

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS

P-ISSN 2620-9551

E-ISSN 2622-1616

JAMBURA: Vol 8. No 1. 2025

Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
