

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH STRES KERJA

Ni Putu Esa Ade Liana Putri¹
I Gede Riana²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: esa.putri007@student.unud.ac.id

ABSTRAK

Kemajuan teknologi di lingkungan kerja membawa manfaat sekaligus tantangan baru, salah satunya adalah perilaku *cyberloafing*, yakni penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, serta teknik pengumpulan data melalui survei kuesioner terhadap 57 karyawan di Pemerintah Desa Mengwitani dan Kekeran. Analisis data dilakukan dengan metode *path analysis* menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*, di mana peningkatan beban kerja cenderung mendorong karyawan melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk distraksi. Selain itu, beban kerja terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan stres kerja. Stres kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap meningkatnya perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif serta strategi pengelolaan stres untuk menekan tingkat *cyberloafing* di lingkungan kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Kata kunci: beban kerja; perilaku *cyberloafing*; stres kerja

ABSTRACT

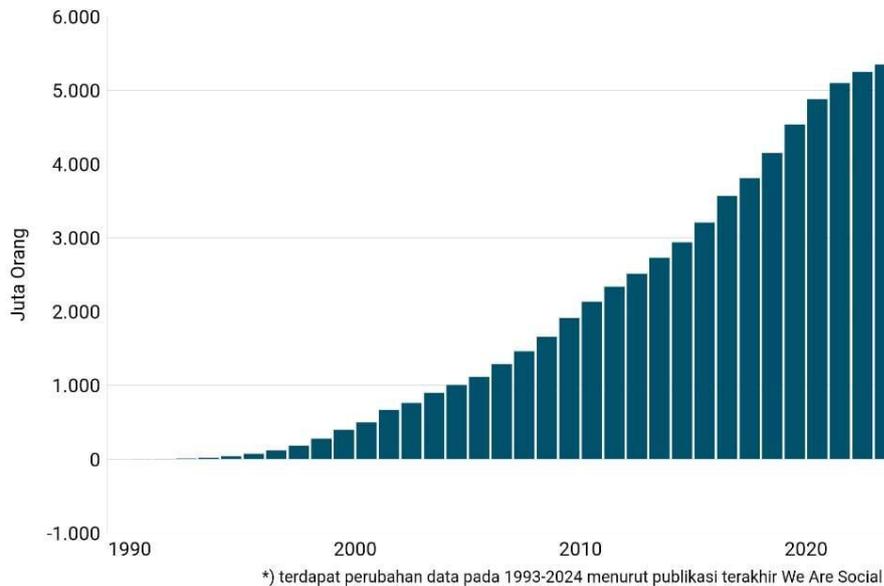
Technological advances in workplace bring new benefits and challenges, one which is cyberloafing behavior, namely the use of the internet for personal interests during working hours. This study aims to examine the effect workload on cyberloafing behavior with work stress as a mediating variable. This study uses a quantitative approach with an associative design, and data collection techniques through questionnaire survey of 57 employees in the Mengwitani and Kekeran Village Governments. Data analysis was carried out using the path analysis method using SPSS software. The results of study indicate that workload has positive effect on cyberloafing behavior, where increasing workload tends to encourage employees to cyberloaf as a form of distraction. In addition, workload has been shown to have a positive effect on increasing work stress. High work stress significantly contributes to increasing cyberloafing behavior. Thus, work stress acts as a mediating variable in the relationship between workload and cyberloafing behavior. These findings emphasize the importance of effective workload management and stress management strategies to reduce the level of cyberloafing in the workplace. The practical implications of this study indicate that organizational policies that focus on employee well-being can contribute to increased productivity and work efficiency.

Keywords: *cyberloafing behavior; workload; work stress*

PENDAHULUAN

Perkembangan Perkembangan pesat teknologi di era Industri 4.0, khususnya internet, mendorong instansi pemerintah memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pelayanan publik. Akses internet mendukung efisiensi kerja, kreativitas, dan penghematan waktu serta biaya (Adhana & Herwanto, 2021). Di era digital, teknologi telah mengubah cara hidup, bekerja, dan berkomunikasi, dengan sistem informasi menjadi elemen kunci dalam mendukung produktivitas dan pembangunan lintas sektor (Satria, 2022). Di Indonesia, pengguna internet terus bertambah. Laporan We Are Social (2024) mencatat bahwa 5,35 miliar orang atau 66,2 persen populasi dunia kini terhubung ke internet, meningkat 97 juta dari tahun sebelumnya.

Hasil survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) mengindikasikan bahwa tingkat penetrasi internet di wilayah perkotaan mencapai 82,2 persen, lebih tinggi dibandingkan dengan daerah pedesaan yang berada pada angka 74 persen. Selain itu, laporan APJII mencatat bahwa pada Tahun 2024 jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 221.563.479 orang dari total populasi sebanyak 278.696.200 jiwa pada tahun 2023. Berdasarkan data survei penetrasi internet Indonesia tahun 2024 yang diterbitkan oleh APJII, tingkat penetrasi internet nasional tercatat sebesar 79,5 persen, mengalami kenaikan sebesar 1,4 persen dari tahun sebelumnya yang tercatat sebesar 78,19 persen.



Gambar 1. Data Jumlah Penggunaan Internet di Indonesia

Sumber: Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), 2023

Data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) mengungkapkan bahwa pada Tahun 2024, tingkat penetrasi internet di wilayah perkotaan mencapai 82,2 persen, lebih tinggi dibandingkan dengan wilayah pedesaan yang hanya sebesar 74 persen. Selain itu, jumlah pengguna internet di Indonesia tercatat sebanyak 221.563.479 orang dari total populasi 278.696.200 jiwa pada Tahun 2023. Hasil survei APJII juga menunjukkan bahwa tingkat penetrasi

internet nasional pada Tahun 2024 mencapai 79,5 persen, mengalami peningkatan sebesar 1,4 persen dari tahun sebelumnya yang berada di angka 78,19 persen.

Seiring dengan kemajuan teknologi di era digital, muncul pula tantangan baru dalam dunia kerja, salah satunya adalah fenomena *cyberloafing*. Gordá *et al.*, (2022) menyatakan perilaku *cyberloafing* mengacu pada kegiatan di mana karyawan menggunakan akses internet yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi dengan menggunakan perangkat pribadi seperti gadget dan komputer untuk mengakses situs web, aplikasi, atau game *online* untuk keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan tugas pekerjaannya. Perilaku ini tidak hanya mencakup penggunaan fasilitas perusahaan seperti komputer dan akses internet, tetapi juga penggunaan perangkat pribadi seperti ponsel pintar dan tablet untuk hiburan selama jam kerja. Fenomena pada Gambar 1 ini marak terjadi karena hampir semua karyawan kini memiliki akses yang mudah ke perangkat teknologi, baik dari kantor maupun milik pribadi. Kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* dapat terjadi di berbagai generasi, termasuk di kalangan karyawan milenial yang sangat akrab dengan kemajuan teknologi (Lestari & Hatta, 2022).

Hal tersebut diperkuat oleh Arifin (2021), yang menyatakan bahwa *cyberloafing* mencakup berbagai aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti menjelajah media sosial (misalnya Facebook, Instagram, Twitter), membaca berita, menggunakan email pribadi, bermain gim daring, hingga melakukan belanja *online*. Aktivitas semacam ini berpotensi mengganggu produktivitas kerja. *Cyberloafing* sendiri dapat dikategorikan ke dalam dua tingkatan. Pertama adalah *cyberloafing* minor, yaitu aktivitas *online* yang umumnya tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kedua adalah *cyberloafing* mayor, yaitu perilaku *online* yang berisiko, dapat melanggar kebijakan organisasi, atau bahkan hukum yang berlaku.

Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap perilaku *cyberloafing* adalah beban kerja. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah serta kompleksitas tugas yang diberikan kepada karyawan, baik yang bersifat fisik maupun mental (Mahawati *et al.*, 2021). Penelitian oleh Siswanto *et al.*, (2023) menemukan bahwa meskipun pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing* tergolong kecil, namun tetap signifikan. Hasil serupa juga ditemukan dalam studi Husna *et al.*, (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berhubungan dengan kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Ketika karyawan dibebani tugas yang tinggi, mereka cenderung merasa stres atau lelah, sehingga mencari bentuk pelarian melalui kegiatan non-produktif seperti berselancar di internet.

Lebih lanjut, dalam situasi beban kerja yang tinggi, fokus dan konsentrasi karyawan cenderung menurun, yang berdampak pada peningkatan perilaku *cyberloafing*. Penelitian Pangalila *et al.*, (2024) menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan *cyberloafing*, yaitu semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka melakukan *cyberloafing*. Studi lainnya dari Sukardi dan Idulfilastri (2023), Kartinah *et al.*, (2023), serta Moffan dan Handoyo (2020) juga mendukung temuan tersebut. Perilaku *cyberloafing* ini sering kali dipicu oleh rasa lelah dan tekanan akibat beban kerja yang tidak seimbang. Karyawan mungkin merasa tidak mampu

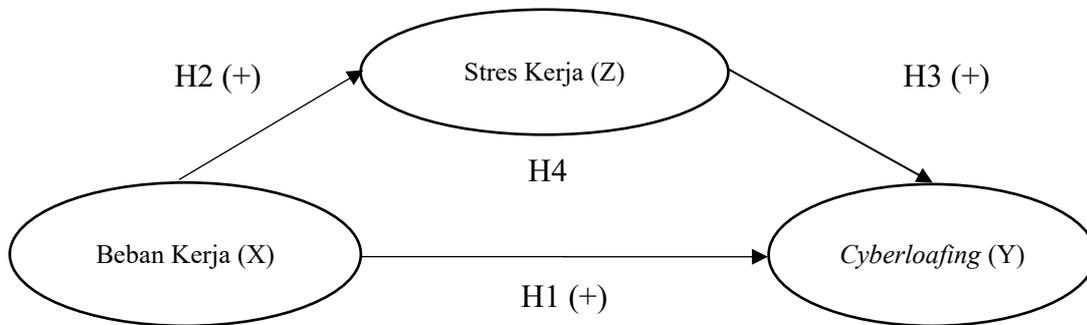
menyelesaikan tugas yang dibebankan, sehingga mereka mengalihkan perhatian dengan melakukan aktivitas daring non-pekerjaan.

Tingginya tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kecenderungan mereka melakukan *cyberloafing*. Hal ini berdampak pada menurunnya kontribusi produktif yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Banyak karyawan menjadikan *cyberloafing* sebagai cara untuk mengatasi kebosanan di lingkungan kerja yang monoton, meskipun pada praktiknya, tindakan tersebut termasuk pelanggaran terhadap disiplin kerja. Dalam banyak kasus, *cyberloafing* muncul sebagai reaksi terhadap tekanan kerja dan kelelahan, di mana karyawan merasa bahwa pelarian melalui aktivitas digital adalah cara untuk mengurangi stres yang dialami.

Meskipun banyak penelitian menemukan adanya hubungan positif antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*, tidak semua hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung antara keduanya. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Arifin (2021) terhadap pegawai PDAM Surya Sembada Kota Surabaya mengungkapkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *cyberloafing*. Hasil yang serupa juga ditemukan dalam penelitian terhadap karyawan sektor perbankan di Kota Malang. Meskipun beban kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap perilaku *cyberloafing*, ditemukan bahwa beban kerja secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja, yang kemudian berdampak signifikan pada perilaku *cyberloafing*. Stres sendiri didefinisikan sebagai kondisi tekanan fisik maupun psikologis yang berlangsung lama akibat beban kerja yang melebihi kapasitas individu (Risnalia & Wibawa, 2024). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu memenuhi ekspektasi mereka (Yulistana & Satrya, 2022). Dalam hal ini, stres kerja bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*, sebagaimana diungkapkan oleh Novianti & Roz (2022), serta diperkuat oleh temuan dari Safitri (2022) dan Al-Shuaibi *et al.*, (2021).

Penelitian ini mengadopsi *General Strain Theory* (GST), sebuah teori kriminologi yang dikembangkan oleh Robert Agnew (Agnew, 1992). Untuk menjelaskan faktor-faktor yang dapat mendorong individu melakukan perilaku menyimpang atau tidak sesuai norma. Dalam kerangka GST, strain diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk utama: munculnya stimulus yang bersifat negatif, hilangnya stimulus yang menyenangkan, serta kegagalan dalam mencapai tujuan yang dianggap bernilai positif. Ketiga kategori tersebut membantu menjelaskan mengapa individu dengan latar belakang sosial berbeda-beda bisa menunjukkan reaksi yang bervariasi terhadap tekanan, tergantung pada jenis tekanan yang dialami serta dukungan sosial atau strategi koping yang tersedia (Agnew, 1992). Secara umum, GST relevan tidak hanya dalam menjelaskan penyimpangan dalam masyarakat secara luas, tetapi juga berguna untuk memahami tekanan dan reaksi individu dalam lingkungan kerja. Dengan mengidentifikasi jenis tekanan yang berpotensi memicu perilaku tidak produktif seperti *cyberloafing*, organisasi dapat menyusun langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencegah munculnya perilaku yang merugikan.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kembali hubungan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing* dengan mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel mediasi yang mungkin menjelaskan hubungan tersebut secara lebih mendalam.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

Beban kerja merupakan salah satu aspek krusial yang dapat memengaruhi kecenderungan individu untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang tinggi baik secara fisik maupun psikologis mereka cenderung mengalami tekanan dan kelelahan yang berujung pada pencarian bentuk pelarian atau distraksi untuk meredakan ketegangan tersebut. Salah satu bentuk pelarian yang umum dilakukan adalah dengan mengakses internet untuk kegiatan di luar konteks pekerjaan, seperti menggunakan media sosial, menonton video hiburan, atau bermain gim daring selama jam kerja, yang dikenal sebagai perilaku *cyberloafing*. Sejumlah studi mengindikasikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin berat beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula kemungkinan seseorang untuk melakukan aktivitas non-produktif di internet sebagai bentuk coping terhadap tekanan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi dan semangat kerja, sehingga mendorong individu untuk melakukan aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sebagai upaya untuk menenangkan diri secara temporer. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2021), Husna *et al.*, (2022), Mahawati *et al.*, (2021), dan Siswanto *et al.*, (2023) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat meningkatkan frekuensi *cyberloafing* sebagai bentuk reaksi terhadap stres dan kelelahan kerja.

H₁: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Beban kerja yang tinggi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mentalnya, mereka cenderung mengalami tekanan psikologis yang berujung pada stres. Tugas yang menumpuk, tenggat waktu yang ketat, serta ekspektasi yang tinggi dari atasan dapat menciptakan beban kerja yang berat dan berkelanjutan. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak terkelola dengan baik menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya stres kerja, yang pada akhirnya

dapat berdampak negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Jayanti *et al.*, (2023) menyatakan bahwa tingginya beban kerja dapat memicu stres pada karyawan, terutama ketika mereka harus memenuhi tuntutan pasar dalam waktu terbatas dan dengan tingkat konsentrasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Anggraini *et al.*, (2023) dan Sajad *et al.*, (2024), yang juga menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung memengaruhi tingkat stres. Dukungan tambahan datang dari penelitian Fatrichia *et al.*, (2022), Gultom & Syafrina (2025), Novianti *et al.*, (2023), serta Sholekhah & Sabardini (2025), yang menegaskan bahwa peningkatan beban kerja turut mendorong naiknya tingkat stres karyawan di berbagai sektor.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemunculan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Ketika individu menghadapi tekanan psikologis yang bersumber dari beban kerja berlebih, konflik peran, atau kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, mereka cenderung mencari cara untuk mengurangi tekanan tersebut. Salah satu bentuk respons terhadap stres ini adalah dengan melakukan aktivitas pribadi menggunakan internet selama jam kerja seperti menjelajahi media sosial, menonton konten hiburan, atau melakukan pembelian daring yang disebut sebagai *cyberloafing*. Perilaku ini kerap dijadikan sebagai sarana pelarian sementara guna menenangkan diri dari tuntutan pekerjaan. Sejumlah penelitian mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing*.

Berbagai studi telah membuktikan kaitan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Pangalila *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa tekanan psikologis di tempat kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan aktivitas *cyberloafing*. Fenomena ini juga diperkuat oleh temuan Howay *et al.*, (2024) dan Kamila (2022), yang mencatat bahwa kondisi stres memperbesar kemungkinan keterlibatan dalam perilaku daring yang tidak terkait pekerjaan. Selain itu, penelitian dari Arlda (2024), Halimatusyamsiah *et al.*, (2021), Kartinah *et al.*, (2023), Moffan & Handoyo (2020), serta Novianti *et al.*, (2023) turut mendukung kesimpulan tersebut dengan menunjukkan bahwa tingginya tingkat stres di lingkungan kerja memiliki korelasi dengan meningkatnya aktivitas karyawan yang tidak berhubungan langsung dengan tugas mereka.

H₃: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, seperti tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan waktu, atau tanggung jawab yang kompleks, hal ini cenderung menimbulkan stres dalam diri mereka. Stres tersebut kemudian mendorong individu untuk mencari pelarian atau cara mengurangi ketegangan, salah satunya melalui perilaku *cyberloafing*, yaitu menggunakan internet untuk kegiatan non-pekerjaan selama jam kerja. Dengan demikian, beban kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *cyberloafing*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Semakin

berat beban kerja yang diterima, semakin tinggi tingkat stres yang dialami, dan pada akhirnya semakin besar kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam aktivitas *cyberloafing* sebagai bentuk koping terhadap tekanan yang mereka hadapi.

Sejumlah penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Al-Shuaibi *et al.*, (2021), Novianti *et al.*, (2023), dan Astiezah (2024), menunjukkan bahwa stres kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*. Beban kerja yang tinggi cenderung menyebabkan tekanan psikologis pada karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk terlibat dalam aktivitas *cyberloafing* sebagai cara untuk meredakan stres. Hasil ini sejalan dengan temuan dari Juniar & Arijanto (2024), Korzynski & Protsiuk (2024), Lu *et al.*, (2024), serta Pramesti *et al.*, (2025), yang juga mengungkapkan bahwa tingginya beban kerja dapat meningkatkan tingkat stres, yang kemudian memicu perilaku *cyberloafing*. Aktivitas ini kerap dijadikan sebagai bentuk mekanisme koping dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja secara proporsional serta menyediakan waktu istirahat yang cukup.

H₄: Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk menguraikan dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Lokasi penelitian ditetapkan di lingkungan Pemerintah Desa Mengwitani dan Kekeran, Kabupaten Badung, yang dipilih karena karakteristik instansinya yang berbasis teknologi, di mana penggunaan internet serta perangkat digital menjadi bagian dari kegiatan operasional harian. Pemilihan lokasi ini dianggap tepat dalam mengeksplorasi fenomena *cyberloafing*, mengingat tingginya keterkaitan antara penggunaan teknologi dan tingkat produktivitas pegawai di instansi pemerintahan. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang bekerja di dua desa tersebut sebagai populasi, dengan total sebanyak 57 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruhnya dijadikan sebagai sampel menggunakan metode sampling jenuh. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk menganalisis data yang diperoleh, digunakan pendekatan analisis jalur (*path analysis*), didahului oleh uji asumsi klasik, dan dilengkapi dengan uji Sobel untuk menguji peran mediasi dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden dikumpulkan guna memperoleh gambaran umum mengenai profil individu yang terlibat dalam penelitian ini. Total responden berjumlah 52 orang, yang dikelompokkan berdasarkan beberapa aspek demografis, yakni jenis kelamin, rentang usia, serta jenjang pendidikan terakhir yang telah ditempuh. Informasi lebih detail mengenai profil responden disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	45.6
		Perempuan	31	54.4
		Jumlah	57	100
2	Pendidikan Terakhir	SMA/K	14	24.6
		D3/D4	16	28
		S1	27	47.4
		Jumlah	57	100
3	Usia	21 - 30	15	26.3
		31 - 40	20	35,1
		41 - 50	8	14
		51 - 60	14	24.6
		Jumlah	57	100
4	Masa Kerja	< 1 tahun	10	17.5
		1 - 5 tahun	15	26.3
		6 - 10 tahun	15	26.3
		> 10 tahun	17	29.8
		Jumlah	57	100

Sumber: *Data diolah, 2025*

Tabel 1 menyajikan tiga aspek utama dalam karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, dengan persentase sebesar 51,9 persen atau sebanyak 27 orang, hal ini mencerminkan komposisi gender di lingkungan instansi tersebut. Penting untuk mengetahui sejauh mana peran perempuan di pemerintahan desa dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap aktivitas operasional. Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 26–30 tahun, dengan persentase mencapai 63,5 persen atau sebanyak 33 orang. Kelompok usia ini biasanya mewakili karyawan yang berada pada fase awal karier, yang kemungkinan memiliki semangat kerja tinggi namun juga rentan terhadap stres atau kebosanan akibat beban kerja yang besar, yang bisa mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK, dengan persentase sebesar 78,8 persen atau sebanyak 41 orang. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK, yang memberikan indikasi bahwa pendidikan formal mereka lebih berfokus pada keterampilan praktis dibandingkan dengan pendidikan tinggi. Hal ini relevan dalam menganalisis faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi produktivitas serta kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti *cyberloafing*.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
Beban Kerja (X)	X1	0,776	Valid
	X2	0,860	Valid
	X3	0,798	Valid
	X4	0,835	Valid
	X5	0,723	Valid
Stres Kerja (Z)	Z1	0,619	Valid
	Z2	0,730	Valid
	Z3	0,802	Valid
	Z4	0,886	Valid
	Z5	0,841	Valid
Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y)	Y1	0,761	Valid
	Y2	0,867	Valid
	Y3	0,703	Valid
	Y4	0,673	Valid
	Y5	0,795	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 2, seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian menunjukkan nilai korelasi terhadap skor total di atas angka 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen memiliki validitas yang memadai dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,850	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,813	Reliabel
Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y)	0,828	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh alat ukur dalam penelitian ini memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Oleh karena itu, instrumen dinilai dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.

Tanggapan responden terhadap variabel beban kerja menunjukkan bahwa pernyataan dengan skor rata-rata paling rendah adalah "Saya merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap hari," dengan nilai rata-rata sebesar 2,88 dan dikategorikan sebagai Cukup Tinggi. Meskipun demikian, nilai ini tetap menunjukkan bahwa responden merasakan adanya tekanan kerja yang

cukup nyata, namun belum mencapai tingkat yang sangat berat atau melelahkan secara ekstrem.

Variabel perilaku *cyberloafing*, pernyataan dengan skor terendah adalah "Saya menggunakan waktu kerja untuk berbelanja online," dengan rata-rata sebesar 3,89 yang termasuk dalam kategori Tinggi. Ini menunjukkan bahwa walaupun kebiasaan tersebut masih terjadi, intensitasnya lebih rendah dibandingkan bentuk perilaku *cyberloafing* lainnya.

Variabel stres kerja, dua pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah "Saya merasa kepemimpinan yang tidak efektif menyebabkan stres kerja yang berlebihan" dan "Saya merasa tidak mendapatkan kesempatan yang cukup untuk berkembang atau belajar dari pimpinan saya dalam posisi ini," masing-masing dengan rata-rata 3,86 dan masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kedua faktor tersebut tetap memberikan kontribusi terhadap stres kerja, pengaruhnya dirasakan tidak sebesar faktor-faktor lainnya oleh sebagian responden.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Asymp. Sig (2-tailed) Kolmogorov Smirnov
Persamaan Regresi 1	0,200
Persamaan Regresi 2	0,200

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 4, dengan nilai signifikansi (*p-value*) yang lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Artinya, hasil uji ini menunjukkan bahwa data yang dianalisis tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X)	0,518	1,931
Stres Kerja (Z)	0,518	1,931

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel, yakni kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja, memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan	Model	t	Sig.
Persamaan Regresi 1	Beban Kerja (X)	-0,772	0,443
Persamaan Regresi 2	Beban Kerja (X)	0,515	0,609
	Stres Kerja (Z)	-1,275	0,208

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas dilihat dari $\text{sig} > 0,05$ dan asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan hasil estimasinya dapat diinterpretasikan.

Tabel 7.
Hasil Uji Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X – Y	0,432	-	0,432
X – Z	0,694	-	0,694
Z – Y	0,489	-	0,489
X – Y melalui Z	-	0,339	0,771

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,432. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Selanjutnya, beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,694. Hal yang sama juga berlaku untuk hubungan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing*, di mana nilai signifikansinya sebesar 0,000 dan koefisien beta 0,489, yang berarti H_0 kembali ditolak dan H_1 diterima. Selain itu, analisis menunjukkan bahwa efek tidak langsung beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja mencapai 0,339, yang mengindikasikan adanya efek mediasi. Dengan demikian, stres kerja dapat disimpulkan memainkan peran sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*, sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis penelitian ini.

$$\begin{aligned}
 z &= \frac{ab}{s_{ab}} \\
 &= \frac{(0,766 \times 0,431)}{0,0819} \\
 &= \frac{0,330}{0,0819} \\
 &= 4,03
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Z sebesar 4,03 yang melebihi batas kritis 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, ketika beban kerja meningkat, karyawan cenderung menunjukkan perilaku *cyberloafing* sebagai bentuk respons terhadap tekanan yang dirasakan di lingkungan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dapat diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian Arifin (2021), serta diperkuat oleh temuan Gibran *et al.*, (2024), Husna *et al.*, (2022), Juniar & Arijanto (2024), Mahawati *et al.*, (2021),

Narotama & Sudewi (2025), dan Siswanto *et al.*, (2023), yang secara konsisten menunjukkan bahwa tingginya beban kerja mendorong individu untuk mencari pelarian dari tekanan, salah satunya melalui aktivitas *cyberloafing* selama jam kerja.

Pengujian hipotesis kedua mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja. Artinya, ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, mereka cenderung mengalami tekanan psikologis yang lebih besar. Dalam konteks organisasi, volume pekerjaan yang besar, batas waktu yang ketat, serta banyaknya tugas yang harus diselesaikan dapat menjadi pemicu utama munculnya stres. Hasil ini memperkuat pentingnya pengelolaan beban kerja secara efektif sebagai langkah preventif untuk menurunkan tingkat stres yang dialami pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Jayanti *et al.*, (2023), Anggraini *et al.*, (2023), dan Sajad *et al.*, (2024), serta didukung oleh Fatrichia *et al.*, (2022), Gultom & Syafrina (2025), Novianti *et al.*, (2023), dan Sholekhah & Sabardini (2025), yang semuanya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja tinggi dan peningkatan stres kerja.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kemunculan perilaku *cyberloafing*. Dengan kata lain, makin tinggi tekanan psikologis yang dirasakan pegawai, makin besar kecenderungan mereka untuk mengalihkan perhatian melalui aktivitas online yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan teori stres dan mekanisme koping, perilaku ini muncul sebagai cara untuk meredakan ketegangan emosional akibat beban kerja yang berat. Aktivitas *cyberloafing* yang umum dilakukan mencakup menjelajah media sosial, menonton video, hingga berbelanja online saat jam kerja. Hasil ini konsisten dengan temuan yang dilaporkan oleh Pangalila *et al.*, (2024), Howay *et al.*, (2024), dan Kamila (2022), serta diperkuat oleh studi dari Arlda (2024), Halimatusyamsiah *et al.*, (2021), Kartinah *et al.*, (2023), Moffan & Handoyo (2020), dan Novianti *et al.* (2023).

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*. Artinya, beban kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap *cyberloafing*, tetapi juga memengaruhi perilaku tersebut secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi harus memberikan perhatian serius terhadap upaya manajemen stres sebagai strategi untuk mengurangi perilaku tidak produktif di tempat kerja. Hasil penelitian ini memperkuat temuan dari Al-Shuaibi *et al.*, (2021), Novianti *et al.* (2023) dan Astiezah (2024), serta sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Juniar & Arijanto (2024), Korzynski & Protsiuk (2024), Lu *et al.*, (2024), dan Pramesti *et al.*, (2025), yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki peran mediasi dalam memperkuat hubungan antara beban kerja dan *cyberloafing*.

Implikasi penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam mengurangi dampak negatif beban kerja berlebihan dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Stres kerja terbukti dapat memicu perilaku *cyberloafing*, sehingga diperlukan strategi yang tepat untuk mengelolanya. Manajemen organisasi disarankan menyeimbangkan

beban kerja, membagi tugas secara adil, serta menetapkan batas waktu kerja yang wajar guna menekan tingkat stres karyawan. Selain itu, program manajemen stres, seperti pelatihan mindfulness atau konseling, dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja secara lebih efektif.

Temuan ini juga menyoroti pentingnya pemanfaatan teknologi secara bijaksana untuk memantau aktivitas online karyawan tanpa mengganggu privasi mereka. Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif melalui komunikasi terbuka, dukungan sosial dari atasan, dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan guna mengurangi stres dan *cyberloafing*. Selain itu, kebijakan istirahat yang memadai perlu diterapkan agar karyawan dapat melepaskan tekanan kerja dengan cara yang lebih sehat. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi secara langsung mendorong peningkatan perilaku *cyberloafing*, yaitu aktivitas karyawan yang menggunakan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terbebani oleh tugas yang berlebihan, mereka cenderung mencari pelarian atau hiburan sejenak melalui aktivitas non-pekerjaan di internet. Selain pengaruh langsung, beban kerja juga secara signifikan meningkatkan stres kerja. Tekanan akibat beban kerja yang terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan mental dan emosional pada karyawan. Ketika stres kerja meningkat, karyawan menjadi lebih rentan untuk melakukan *cyberloafing* untuk mengurangi tekanan psikologis. Dengan demikian, stres kerja berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana beban kerja dapat berdampak tidak langsung terhadap *cyberloafing*. Artinya, beban kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga memicu perilaku *cyberloafing* melalui peningkatan stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja dan pengendalian stres sangat penting untuk mencegah perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar Pemerintah Desa Mengwitani dan Kekeran mengimplementasikan strategi manajemen beban kerja yang lebih sistematis. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan jadwal kerja yang terorganisir, pelaksanaan rotasi tugas secara berkala, serta pemberian akses terhadap layanan konseling psikologis bagi pegawai. Peningkatan fasilitas kerja juga perlu menjadi perhatian, seperti optimalisasi pencahayaan ruangan, penyediaan kursi ergonomis, sistem ventilasi yang memadai, serta ruang istirahat yang nyaman, guna mendukung kenyamanan kerja.

Penerapan kebijakan jam kerja yang lebih fleksibel dan pembentukan forum komunikasi internal dinilai penting untuk mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan suportif. Pegawai juga disarankan untuk secara aktif mengikuti pelatihan mengenai manajemen waktu dan keseimbangan kehidupan kerja, dengan materi yang mencakup teknik menetapkan prioritas, metode kerja yang efisien, dan strategi dalam menjaga harmoni antara kehidupan pribadi dan profesional.

Di sisi lain, peningkatan kesadaran terhadap dampak stres kerja perlu terus ditumbuhkan. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk menerapkan manajemen waktu yang baik, menjaga keseimbangan hidup secara berkelanjutan, serta menjalin komunikasi terbuka dengan atasan dalam hal pengelolaan beban kerja yang dirasa berlebihan.

REFERENSI

- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144-153.
- Agnew, R., & White, H. R. (1992). An empirical test of general strain theory. *Criminology*, 30(4), 475-500.
- Al-Shuaibi, M. S. I., Subramaniam, C., & Mohd. Syamsuddin, F. (2021). The role of consideration future consequences and job stress in the relationship between job demands, resources and cyberloafing: *A conceptual paper*.
- Anggraini, L. A., & Kui, D. O. K. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. XYZ Kantor Pusat Wilayah Jakarta). *International Journal of Social and Management Studies*, 4(6), 33-48.
- Arifin, M. Z. (2021). *Effect of Work Environment, Stres kerja, and Beban kerja on Cyberloafing Behavior on Employees of Drinking Water Company (PDAM Surya Sembada) City of Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Arlida, R. (2024). *Sytematic Literature Review (SLR) and Bibliometric Analysis On Job Crafting*.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2024). *Hasil Survei Internet APJII*. Retrieved March 27, 2024, from <https://survei.apjii.or.id/>
- Astiezah, R. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dimediasi Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Fatrichia, A., & Santosa, M. (2022). Pengaruh Overtime dan Beban kerja terhadap Turnover Intention dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung). *Borobudur Management Review*, 2(1), 60-73.
- Gibran, A. K., Rahmawati, U., Muzrifah, R. A., & Joenarni, E. (2024). Pengaruh Kontrol Diri, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Karyawan Cyberloafing Di Perum Perhutani (Studi Kasus KPH Mojokerto). *EMAS*, 7(1), 29-43.
- Gultom, E., & Syafrina, N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Apotek Keluarga Area Kota Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 11(1), 22-28.
- Howay, A. A. ., & Suryosukmono, G. . (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Di

- Kantor Bupati Kabupaten Mimika. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(01), 222-228.
<https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>,
<https://www.emerald.com/insight/1066-2243.htm>.
- Husna, A., Nurhasanah, N., & Prayoga, T. (2022). The Effect of Beban kerja, Role Conflict, and Work Environment on Cyberloafing Behavior in the Marine and Fishery Services of The Riau Islands. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 4(3), 42-50.
- Jayanti, R. D., & Adawiyah, W. R. (2023). Perbedaan pengaruh beban kerja dan work environment terhadap Job satisfaction yang dimediasi oleh stres kerja pada karyawan industri sepeda motor di Jakarta Utara. *Modus*, 35(2), 280-305.
- Juniar, R., & Arijanto, A. (2024). The Influence of Workload and Work Stress Mediated by Burnout on Cyberloafing Behavior in the Pharmaceutical Industry's R&D Department. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1).
- Kamila, M. N. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kebosanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Kartinah, K., Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(1), 513-523.
- Korzynski, P., & Protsiuk, O. (2024). What leads to cyberloafing: the empirical study of workload, self-efficacy, time management skills, and mediating effect of job satisfaction. *Behaviour & Information Technology*, 43(1), 200-211.
- Lestari, I. A., & Hatta, M. I. (2022, July). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Milenial. In Bandung Conference Series: *Psychology Science*. 2(2), pp. 128-134.
- Lim, Pang Kiam, Koay, Kian Yeik, dan Chong, Wei Ying (2020), The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated mediation examination, *Emerald Publishing Limited*, DOI :
- Lu, X., Wang, Y., Chen, X., & Lu, Q. (2024). From stress to screen: understanding cyberloafing through cognitive and affective pathways. *Behavioral Sciences*, 14(3), 249.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. *Yayasan Kita Menulis*.
<https://repository.unai.edu/id/eprint/313>
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64-72.

- Novianti, K. R., & Roz, K. (2023). Cyberloafing Behavior: The Determinant Factors Related to Stres kerja and Beban kerja in The Banking Sector. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 378-378.
- Narotama, I. B. I., & Sudewi, N. N. D. (2025). Determinan Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 5(3). 1066-1075
- 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.
- Pramesti, S. M., Yamasitha, Y., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Self Control terhadap Cyberloafing Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok. *Journal of Management and Creative Business*, 3(2), 01-20.
- Putri 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.
- Risnatalia, I. G. A., & Wibawa, I. M. A. (2024). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Guru Smp Negeri 1 Seririt. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(1), 41. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i01.p03>
- Safitri, M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing (Studi pada Karyawan Pelayan Konsumen di Komerce)* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Sajad, I. M. A., & Safrizal, H. B. A. (2024). Pengaruh Beban kerja dan Role Conflict Terhadap Employee Performance dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi pada UMKM di Pamekasan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 20(1), 141-152.
- Sholekhah, A., & Sabardini, S. E. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Lifebalance Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pegawai Bkpp Kabupaten Sleman). *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(4), 983-988.
- Siswanto, A., Setiawan, Z., Setiawan, R., Rahayu, B., & Munizu, M. (2023). The Influence of Work Environment and Workload on Cyberloafing Behavior of Employees at Department of Education and Culture. *Journal on Education*, 5(4), 16256-16261. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.276>
- Sukardi, A., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Stres Kerja terhadap Cyberloafing Karyawan Milenial. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31949-31959.
- Yulistana, D., & Satrya, I. G. B. H. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Cabang Pt. bintang Sidoraya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 11(1) <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p04>