

**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)**

**PENGARUH WORKLOAD DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN CYBERLOAFING SEBAGAI MEDIASI**

M. Iqbal Fatur Assidiqi, Gerry Suryosukmono

Universitas Bengkulu

ARTICLE INFO

Keywords:

Workload, Job Stress, Cyberloafing, Employee Performance

Kata Kunci:

Workload, Stress Kerja, Cyberloafing, Kinerja Karyawan

Corresponding author:

M. Iqbal Fatur Assidiqi

ikbalbkl32@gmail.com.

Abstract. Employee performance is an important factor for measuring the success of a company or organization. This research aims to measure the effect of workload and work stress on employee performance with cyberloafing as mediation. The research sample consisted of 117 employees who worked at the Manpower and Transmigration Service of Bengkulu City. The instrument used in this research is a structured questionnaire that measures workload levels, work stress, employee performance and cyberloafing. The data that has been collected will be analyzed using the SmartPLS3 application. The research results show that workload, work stress and cyberloafing influence employee performance both directly and indirectly. The conclusions of this research provide a greater understanding of employee performance which is influenced by factors such as workload, work stress and cyberloafing and how all of this should have a positive impact on improving performance.

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh workload dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan cyberloafing sebagai mediasi. Sampel penelitian terdiri dari 117 karyawan yang bekerja di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Bengkulu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang mengukur tingkat workload, stress kerja, kinerja karyawan dan cyberloafing. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workload, stress kerja dan cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik itu hubungan langsung maupun tidak langsung. Kesimpulan dari penelitian ini memberikan pemahaman lebih mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti workload, stress kerja dan cyberloafing dan bagaimana ini semua harus dapat berdampak positif untuk meningkatkan kinerja.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis dari masa ke masa mengalami peningkatan yang luar biasa. Terlebih di masa sekarang perubahan siklus yang begitu cepat di semua sektor, baim itu teknologi, ekonomi, dan lain sebagainya. Hal ini menuntut setiap perusahaan memiliki potensi yang memadai untuk tetap bertahanan dan berkembang. Dalam mencapai semua tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan maka kinerja yang baik menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan tersebut. Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan salah satu konstruk penting yang terus menerus mendapat perhatian serius di bidang psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia (Johari, Tan et al. 2018). Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Baik buruknya kinerja karyawan disebabkan oleh banyak faktor seperti *workload*, *stress kerja* dan *cyberloafing*.

Kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam dunia perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka akan membantu suatu perusahaan untuk terus berkembang. Tidak jarang suatu perusahaan mengalami kemunduran yang signifikan karena kinerja karyawan yang menurun bahkan hingga perusahaan tersebut mengalami gulung tikar. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat diperhatikan pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Bengkulu untuk menjaga stabilitas organisasi. Pada saat penyebaran questioner dan sekaligus wawancara dengan pimpinan diketahui bahwa pada instansi tersebut kinerja karyawan menjadi fokus penting yang selalu diperhatikan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik maka keberhasilan suatu organisasi juga akan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Literatur Review

Workload

Beban kerja (*workload*) dapat dicirikan sebagai suatu konstruksi mental yang mencerminkan ketegangan mental akibat melakukan tugas dalam kondisi lingkungan dan operasional tertentu, ditambah dengan kemampuan untuk merespon tuntutan tersebut. Beban kerja bukan hanya spesifik tugas, tapi juga berkaitan dengan spesifik orang. Beban kerja juga disebut sebagai keluaran energi total suatu sistem, khususnya seseorang yang melakukan tugas berat lembur. Hal ini berkaitan dengan kapasitas dan motivasi individu untuk melaksanakan tugas. Beban kerja merupakan bagian dari kapasitas atau sumber daya pemrosesan informasi operator yang sebenarnya diperlukan untuk memenuhi permintaan sistem (Omolayo, Omole et al. 2013).

Terdapat juga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai tugas umum yang dilakukan oleh suatu individu atau tim selama suatu periode (Pourteimour, Yaghmaei et al. 2021). Dengan kata lain beban kerja sejalan dengan tugas atau tanggung jawab setiap individu atau karyawan. Hal ini akan berkaitan langsung dengan kualitas kinerja setiap karyawan dan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh perusahaan.

Stress Kerja

Stress adalah suatu ketidakmampuan dalam mengatasi ancaman-ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosi dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik

manusia, stress juga persepsi dari individu masing-masing terhadap situasi dan lingkungan mereka (Martini 2018). Dengan kata lain stress dapat dikatakan sebagai suatu keadaan mental yang mempengaruhi emosi, kegiatan berpikir dan ketenangan seseorang. Hal ini tentu dapat mempengaruhi efektivitas individu tertentu.

Dalam literatur lain juga menyatakan bahwa stress kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi, Bagia et al. 2018). Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Cyberloafing

Cyberloafing merupakan setiap tindakan sukarela karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka selama jam kerja untuk menjelajahi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dengan tujuan pribadi dan untuk memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) email pribadi sebagai penyalahgunaan internet (Lim, Psychology et al. 2002). Kegiatan penjelajahan situs web dan memeriksa email ini merupakan penggunaan waktu yang tidak produktif karena mengganggu karyawan melaksanakan pekerjaan mereka. Pada zaman sekarang teknologi telah berkembang dengan pesat. Banyak perusahaan bergerak menuju digitalisasi untuk meningkatkan penggunaan internet di tempat kerja mereka. Penggunaan sumber daya organisasi untuk pekerjaan pribadi nampaknya menjadi praktik yang sangat umum saat ini.

Cyberloafing adalah sebuah terminologi yang dapat digambarkan sebagai tindakan karyawan yang menggunakan internet untuk aktivitas di luar pekerjaan atau penggunaan pribadi selama jam kerja sambil berpura-pura melakukan pekerjaan resmi sehingga disebut juga sebagai 'goldbricking' (Sao, Chandak et al. 2020). Hal ini juga dikonotasikan sebagai penyalahgunaan internet oleh karyawan di tempat kerja. Contoh aktivitas *cyberloafing* antara lain aktif di situs media sosial, berbelanja online, bermain game, menonton video, membaca berita atau blog, mengirim dan menerima email pribadi, serta mencari pekerjaan. *Cyberloafing* adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan oleh karyawan dalam menggunakan akses internet perusahaan untuk keperluan dengan keperluan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan pada jam kerja, baik menggunakan fasilitas milik pribadi maupun fasilitas perusahaan (Novianti and Roz 2023). Terdapat empat jenis *cyberloafing* yaitu aktivitas sosial, informasi, hiburan dan emosi virtual.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Massie, Areros et al. 2018). Untuk mencapai komitmen organisasional yang kuat dan kinerja yang maksimal, setiap anggota organisasi harus merasa memiliki organisasi. Makna dari kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja atau prestasi kerja merupakan efisiensi seseorang dalam menjalankan peran dan tanggung jawab (Pourteimour, Yaghmaei et al. 2021).

Kinerja karyawan akan sangat membantu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Pada penelitian lain juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah outcome yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu (Dewi, Bagia et al. 2018)). Oleh karena itu, setiap organisasi menginginkan kinerja karyawan yang baik sesuai target yang diinginkan untuk keseimbangan dan kemajuan dari organisasi tersebut.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Karawan

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dan sebagai salah satu tolak ukur yang terkait dengan hasil dan kesuksesan perusahaan. Dengan hasil kinerja yang menjadi sorotan, maka muncul pertanyaan yaitu bagaimana dampak dari beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan jemu. Namun dapat berbanding terbalik jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan 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). (Sulastri, Onsardi et al. 2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu pada penelitian lain juga menyatakan bahwa terdapat hubungan bentuk U terbalik antara beban kerja dan kinerja (Bruggen 2015). Oleh karen itu, maka terbentuklah hipotesis pertama yaitu:

H1 : Terdapat Pengaruh *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress adalah suatu ketidakmampuan dalam mengatasi ancaman-ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosi dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia, stress juga persepsi dari individu masing-masing terhadap situasi dan lingkungan mereka (Martini 2018). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaanya. (Martini 2018) menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja pada simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mahogany Bangkit Bali. maka dapat disusun hipotesis kedua yaitu:

H2 : Terdapat Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan

Cyberloafing merupakan setiap tindakan sukarela karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka selama jam kerja untuk menjelajahi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dengan tujuan pribadi dan untuk memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) email pribadi sebagai penyalahgunaan internet (Lim, Psychology et al. 2002). Banyak perdebatan mengenai dampak *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan ini akan berdampak positif atau negatif. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan (Syed, Singh et al. 2020) yang menyatakan *cyberloafing* dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan, dimana jumlah waktu yang dihabiskan untuk prilaku *cyberloafing* akhirnya memainkan peran penting dalam menggambarkan dampaknya. Dengan teknologi yang semakin canggih menimbulkan suatu kebiasaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *cyberloafing*. Namun *cyberloafing* ini dapat menjadi pedang bermata dua dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu dapat dihasilkan hipotesis ketiga yaitu:

H3 : Terdapat Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pertambangan di Yordania oleh (Aladwan, Muala et al. 2021) menyatakan bahwa *cyberloafing* memediasi hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi pekerja di JPMC. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan komitmen organisasi, serta antara beban kerja dengan *cyberloafing*, dan antara *cyberloafing* dengan komitmen organisasi. Karena penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan *cyberloafing*, strategi yang tepat harus dikembangkan oleh organisasi untuk mengurangi beban kerja dan mengendalikan orientasi karyawan terhadap penggunaan *cyberloafing*, dan fokus pada mempekerjakan orang-orang dengan tingkat stres kerja yang rendah. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Moffan and Handoyo 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja akan semakin tinggi juga *cyberloafing* pada karyawan dan begitupun sebaliknya semakin rendah stres kerja akan semakin rendah juga *cyberloafing* pada karyawan.

Namun pada penelitian ini tidak hanya menganalisis pengaruh langsung antar variabel, tetapi juga pengaruh tidak langsung dimana *cyberloafing* sebagai mediasi hubungan antara *workload* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Cyberloafing* diperkirakan memiliki peran mediasi antara hubungan pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan serta pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aladwan, Muala et al. 2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan komitmen organisasi, serta antara beban kerja dengan *cyberloafing*, dan antara *cyberloafing* dengan komitmen organisasi. Karena penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan *cyberloafing*, strategi yang tepat harus dikembangkan oleh organisasi untuk mengurangi beban kerja dan mengendalikan orientasi karyawan terhadap penggunaan *cyberloafing*, dan fokus pada mempekerjakan orang-orang dengan tingkat stres kerja yang rendah. Lalu dalam penelitian (Syed, Singh et al. 2020) menyatakan *cyberloafing* dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan, dimana jumlah waktu yang dihabiskan untuk prilaku *cyberloafing* akhirnya memainkan peran penting dalam menggambarkan dampaknya.

Begini juga dengan peran mediasi *cyberloafing* pada hubungan antara pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. didukung dengan adanya penelitian (RuningSawitri and Sciences 2012) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran dan konflik peran dapat mempengaruhi *cyberloafing* tanpa bergantung pada keterampilan internet. Artinya, karyawan lebih cenderung melakukan *cyberloafing* ketika mereka merasakan ambiguitas peran atau konflik peran terlepas dari apakah karyawan memahami internet atau tidak. Serta penelitian yang menyatakan *cyberloafing* dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan, dimana jumlah waktu yang dihabiskan untuk prilaku *cyberloafing* akhirnya memainkan peran penting dalam menggambarkan dampaknya(Syed, Singh et al. 2020).

Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian bagi setiap organisasi, karena memiliki peran yang begitu signifikan bagi keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Penelitian mengenai *workload* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan memang sudah tidak asing lagi. Seperti pada penelitian yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang Krekot (Adityawarman, Sanim et al. 2015). Banyak juga penelitian mengenai stress kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Hon and Chan 2013) yang menyatakan bahwa stress yang berhubungan dengan tantangan dan stress yang berkaitan dengan hambatan keduanya berkaitan dengan hasil kerja seperti prestasi kerja dan kepuasan kerja. Namun dalam penelitian ini tidak hanya membahas hubungan langsung antar variabel, tetapi juga hubungan tidak

langsung yang melibatkan variabel mediasi. Oleh karena itu, terdapat hubungan tidak langsung dari *workload* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan *cyberloafing* sebagai mediasi. Hipotesisnya sebagai berikut:

H4: *Workload* Berpengaruh Terhadap *Cyberloafing*

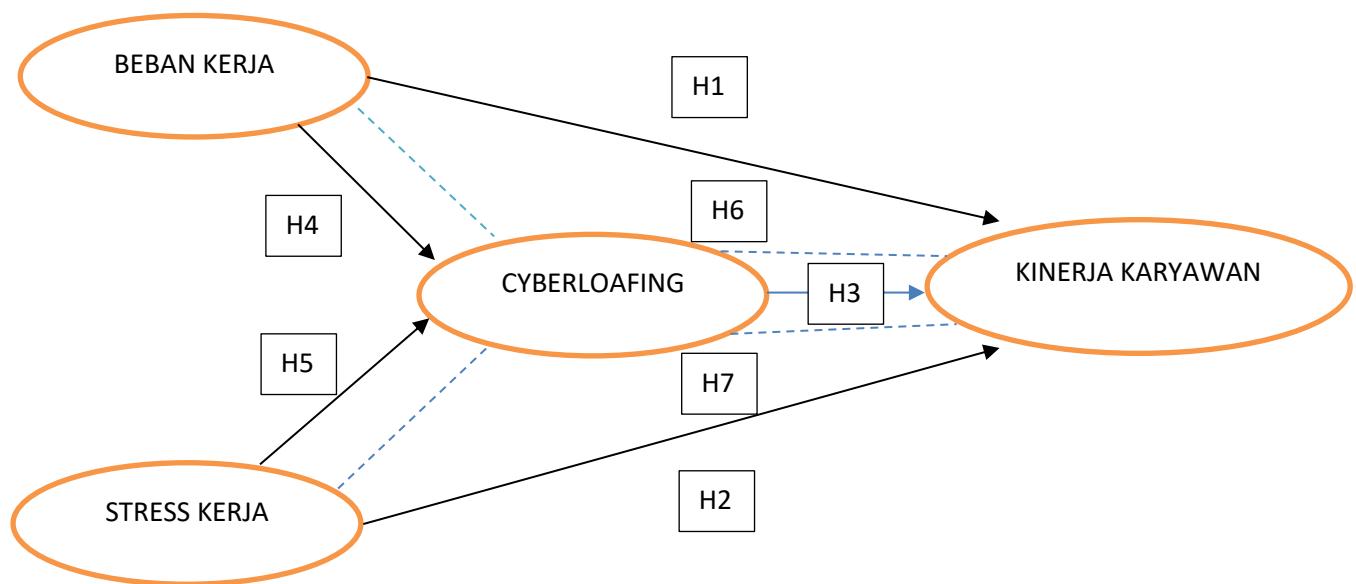
H5: Stress Kerja Berpengaruh Terhadap *Cyberloafing*

H6: Terdapat Pengaruh *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Cyberloafing* Sebagai Mediasi

H7: Terdapat Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Cyberloafing* Sebagai Mediasi

GAMBAR DAN TABEL

Gambar 1. Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, skala pengukuran questioner dengan skala linkert. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh karyawan yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Bengkulu menjadi responden dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan questioner berbentuk print out kepada seluruh karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Bengkulu. Terdapat 160 karyawan pada dinas yang ini dan sebanyak 117 data yang digunakan dengan rincian 43 data tidak digunakan karena 33 data tidak lengkap serta 10 data yang tidak kembali.

Kemudian akan dilakukan beberapa pengujian pada data yang telah didapat, seperti uji validitas dan uji reliabilitas. Data primer yang telah didapatkan dari penyebaran questioner akan diolah menggunakan aplikasi *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS3). Pada penelitian ini questioner yang digunakan merupakan adopsi dari penelitian terdahulu. Variabel *workload* menggunakan questioner dengan mengadopsi dari penelitian (Hoonakker, Carayon et al. 2011). Untuk questioner variabel stress kerja merujuk pada penelitian (Görgens-Ekermans and Brand 2012). Questioner

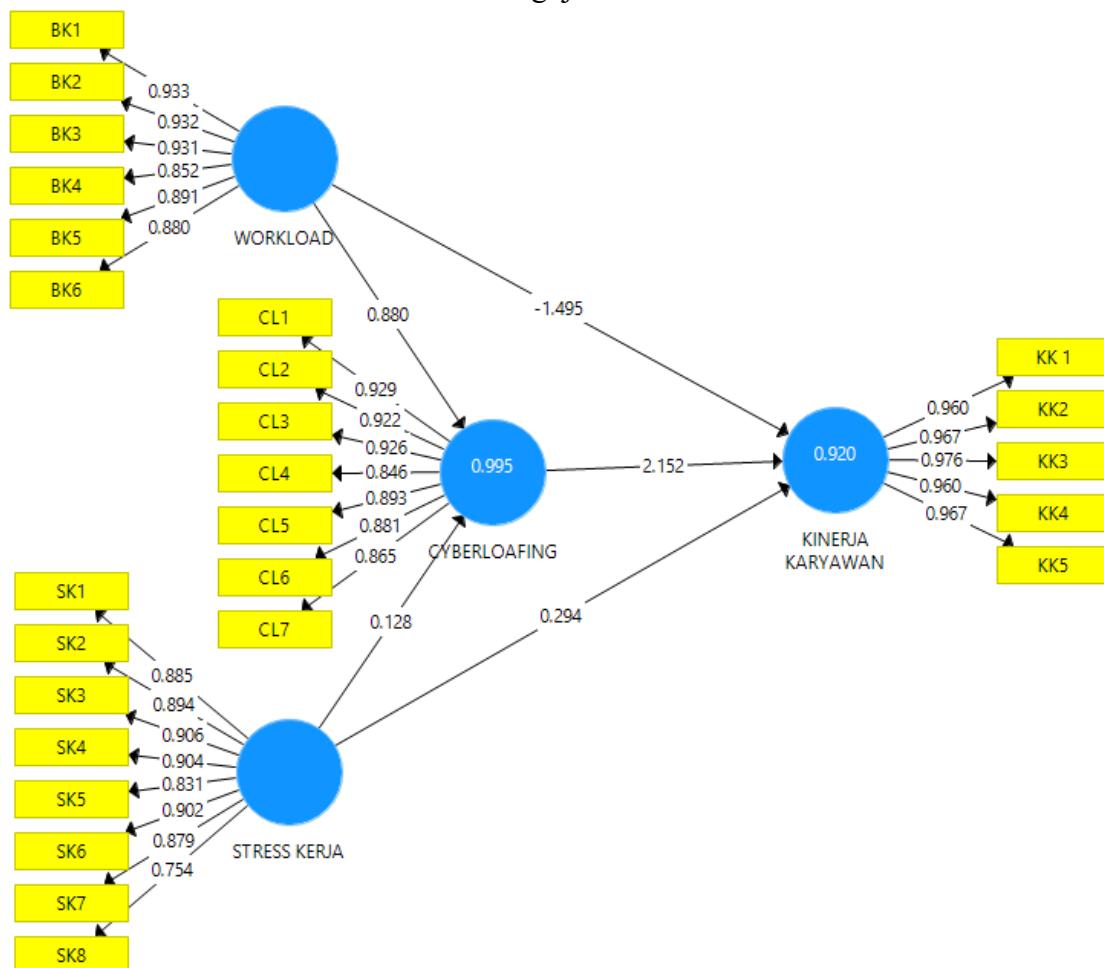
cyberloafing merujuk pada penelitian (Wu, Mei et al. 2018). Dan untuk variabel kinerja karyawan merujuk pada penelitian (Manzoor, Wei et al. 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis pertama data pada penelitian ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada setiap variabel memiliki nilai *outer loading* yang berbeda-beda, pada setiap variabel penelitian ini memiliki nilai *outer loading* antara 0,8 – 0,9 yang menunjukkan bahwa setiap item pengukuran variabel tersebut berkorelasi kuat dalam menjelaskan setiap variabel masing – masing. Yang berarti bahwa semua indikator yang digunakan sudah memenuhi ketentuan *outer loading*, seperti yang dapat kita lihat pada Gambar 2.

Gambar 2. Pengujian outer model



Sumber: Output SEM-PLS3

Uji Validitas

Penilaian valid atau tidaknya pada data yang telah diuji sering disebut sebagai uji validitas dengan maksud agar dapat mengetahui tingkat akurat data pada seluruh pernyataan pada questioner yang telah disebarluaskan. Pengujian ini memilih menggunakan validitas konvergen yaitu mengetahui hasil data tersebut valid atau tidak melalui pengujian yang disebut dengan AVE atau lebih dikenal sebagai *average variance extracted*. Dalam penelitian ini nilai Average variance extracted (AVE) yang dihasilkan pada

variabel kinerja karyawan sebesar 0.934, *workload* sebesar 0.817, stress kerja sebesar 0.758, dan *cyberloafing* sebesar 0.801 yang dapat dilihat pada tabel 1. Sehingga variabel dapat dinyatakan valid karena nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dihasilkan $> 0,5$ (lebih besar dari 0,5).

Tabel 1. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
CYBERLOAFING	0.801	Valid
KINERJA KARYAWAN	0.934	Valid
STRESS KERJA	0.758	Valid
WORKLOAD	0.817	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 2. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
CYBERLOAFING	0.966	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	0.986	Reliabel
STRESS KERJA	0.962	Reliabel
WORKLOAD	0.964	Reliabel

Sumber: output SEM-PLS3

Uji Reliabilitas

Uji selanjutnya adalah uji reliabilitas, yang dapat kita lihat pada tabel 2. yaitu tabel *composite reliability*. Variabel dapat dikatakan valid atau reliabel apabila memiliki nilai konsistensi lebih besar dari 0,7 (Sholihin and Ratmono 2021). Pada penelitian ini, setiap variabel pada tabel *composite reliability* memiliki nilai lebih besar dari 0,7 yang berarti setiap variabel pada penelitian ini reliabel.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini menggunakan uji model struktural atau inner model dan melihat berapa besar signifikansi statistik koefisien jalur dan uji t yang mengartikan koefisien parameter. Hipotesis akan dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 (Sholihin and Ratmono 2021). Uji hipotesis pada penelitian ini terdapat dua uji hipotesis, yaitu pengujian pengaruh langsung atau *direct effect* dan pengujian pengaruh tidak langsung atau *indirect effect*. Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 3. Berdasarkan tabel tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H1: *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (0,001)
- H2: Adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan (0,000),
- H3: Adanya pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan (0,000).
- H4: Adanya pengaruh *workload* terhadap *cyberloafing* (0,000).
- H5: Adanya pengaruh stress kerja terhadap *cyberloafing* (0,000).

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Hasil
----------	------------------------	-----------------	-------------	-------

WORKLOAD -> KINERJA KARYAWAN	-1.495	3.146	0.001	Diterima
STRESS KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.294	3.619	0.000	Diterima
CYBERLOAFING -> KINERJA KARYAWAN	2.152	4.582	0.000	Diterima
WORKLOAD -> CYBERLOAFING	0.880	55.464	0.000	Diterima
STRESS KERJA -> CYBERLOAFING	0.128	7.367	0.000	Diterima

Sumber: Output SEM-PLS3

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

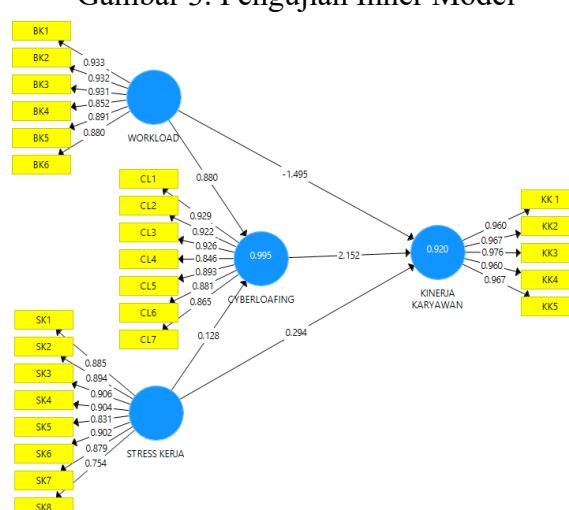
	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Hasil
WORKLOAD -> CYBERLOAFING -> KINERJA KARYAWAN	1.894	4.590	0.000	Diterima
STRESS KERJA -> CYBERLOAFING -> KINERJA KARYAWAN	0.276	3.739	0.000	Diterima

Sumber: Output SEM-PLS3

Dengan hasil analisis pengujian tersebut dapat diketahui bahwa setiap hipotesis memiliki nilai angka p-value kurang dari 0,05, yang berarti secara statistik menyatakan bahwa ke lima hipotesis tersebut dapat diterima. Dan setelah pengujian pengaruh hipotesis secara langsung, terdapat uji hipotesis secara tidak langsung yang dapat dilihat pada tabel 4 antara lain: H6: *Cyberloafing* memiliki pengaruh tidak langsung dari *workload* terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* (0,000). H7: *Cyberloafing* memiliki pengaruh tidak langsung *workload* terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p-value* (0,000). Dengan nilai *p-value* kurang dari 0,05 yang berarti hal ini menjelaskan bahwa setiap masing – masing hipotesis tersebut benar atau dapat diterima.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Gambar 3. Pengujian Inner Model



Sumber: Output SEM-PLS3

Model ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari setiap variabel terhadap varibel lainnya. Untuk menguji tahap ini dilakukan analisis *bootstrapping*, untuk melihat apakah terdapat pengaruh antar variabel. Yang pertama dilakukan untuk mengetahui apakah variabel memiliki pengaruh atau tidak adalah melakukan analisis *path coefficient*. Penilaian *path coefficient* dilakukan untuk mencari tahu seberapa besar efek atau pengaruh antar setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen (Sholihin and Ratmono 2021). Nilai pengujian *path coefficient* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3. Dapat dilihat jalur masing – masing pengaruh antar variabel, setiap jalur memiliki nilai *path coefficient* yang berbeda, jalur pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan dengan nilai 2.152. Menurut hasil yang ada tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel yang ada pada model memiliki nilai *path coefficient* yang memiliki angka positif, hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen, maka semakin besar juga nilai koefisien jalur eksogen terhadap variabel endogen (Sholihin and Ratmono 2021).

KESIMPULAN

Pada penelitian ini secara keseluruhan hipotesis yang diajukan dapat diterima, berdasarkan uji yang telah dilakukan menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *workload* terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rolos, Sambul et al. 2018) yang mana menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis pertama yang ada pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh *stress kerja* terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *stress kerja* terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Steven and Prasetyo 2020) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Selain itu penelitian ini juga meneliti adanya pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan dengan hasil adalah adanya pengaruh yang signifikan antara *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Sama hal nya dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan negatif *cyberloafing* dan media sosial terhadap kinerja karyawan (Syed, Singh et al. 2020). Penelitian mengenai dampak atau pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan ini memang masih menjadi topik yang hangat karena masih banyaknya pendapat yang berbeda dari hasil yang didapat. Pada penelitian ini juga terdapat pengaruh antara *workload* terhadap *cyberloafing* yang didukung oleh penelitian yang dilakukan (Aladwan, Muala et al. 2021) menyatakan adanya hubungan yang positif antara beban kerja terhadap *cyberloafing*.

Pada penelitian ini juga menjelaskan adanya pengaruh antara *stress kerja* terhadap *cyberloafing*, yang mana hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja akan semakin tinggi juga *cyberloafing* pada karyawan dan begitupun sebaliknya semakin rendah stres kerja akan semakin rendah juga *cyberloafing* pada karyawan (Moffan and Handoyo 2020). Selain itu

pada penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh mediasi *cyberloafing* terhadap hubungan antara *workload* terhadap kinerja karyawan dan juga stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris penelitian ini menguji adanya pengaruh antara *workload* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Bengkulu, dengan *cyberloafing* sebagai variabel yang memediasi. Hasil dari analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *workload*, beban kerja dan *cyberloafing* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pada penelitian ini ditemukan juga bahwa *cyberloafing* memiliki peran mediasi hubungan antara *workload* dengan kinerja karyawan, *cyberloafing* juga memediasi hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan yaitu kurangnya literatur yang dapat menjelaskan bahwa adanya peran mediasi pada hubungan antara *workload* terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut dapat ditunjang dengan literatur yang menjelaskan hubungan antara *workload* terhadap *cyberloafing* dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini, saran dan rekomendasi yang dapat diberikan yaitu dalam menjaga tingkat kinerja karyawan karyawan, maka pihak instansi hendaknya dapat memperhatikan kebijakan yang ada pada organisasi tersebut, apakah kebijakan tersebut cocok dengan karyawan atau tidak. Seperti kebijakan mengenai penggunaan internet saat jam bekerja, ini menjadi sangat penting untuk dilakukan sebaik mungkin oleh organisasi. Selain kebijakan yang perlu untuk diperhatikan, penting juga untuk memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaan setiap karyawan, agar tidak adanya beban yang terlalu berat kepada satu individu yang akhirnya menimbulkan rasa stress dan mengganggu hasil kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan nantinya dapat dijadikan sebagai sumber atau referensi tambahan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang serupa dan menjadi dapat memberikan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., et al. (2015). "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot." *Jurnal manajemen dan organisasi* 6(1): 34-44.
- Aladwan, M., et al. (2021). "Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment." *Management Science Letters* 11(3): 1013-1022.
- Bruggen, A. J. M. D. (2015). "An empirical investigation of the relationship between workload and performance." *Management Decision* 53(10): 2377-2389.
- Dewi, C. N. C., et al. (2018). "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara." *BISMA: jurnal manajemen* 4(2): 154-161.
- Görgens-Ekermans, G. and T. J. J. o. c. n. Brand (2012). "Emotional intelligence as a moderator in the stress–burnout relationship: a questionnaire study on nurses." *Journal of clinical nursing* 21(15-16): 2275-2285.
- Hon, A. H. and W. W. J. C. H. Q. Chan (2013). "The effects of group conflict and work stress on employee performance." *Cornell Hospitality Quarterly* 54(2): 174-184.
- Hoonakker, P., et al. (2011). "Measuring workload of ICU nurses with a questionnaire survey: the NASA Task Load Index (TLX)." *IIE transactions on healthcare systems engineering* 1(2): 131-143.
- Johari, J., et al. (2018). "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers." *International Journal of Educational Management* 32(1): 107-120.

- Lim, V. K. J. J. o. o. b. t. i. j. o. i., occupational, et al. (2002). "The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice." *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational Organizational Psychology Behavior* **23**(5): 675-694.
- Manzoor, F., et al. (2019). "An examination of sustainable HRM practices on job performance: An application of training as a moderator." *Sustainability* **11**(8): 1-19.
- Martini, L. K. B. (2018). "The effect of job stress and workload on employee performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali." *Jurnal Ekonomi Bisnis JAGADITHA* **5**(1): 41-45.
- Massie, R. N., et al. (2018). "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* **6**(002): 41-49.
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During the Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, **7**(1).
- Moffan, M. D. B. and S. J. A. J. M. P. U. Handoyo (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. and K. J. J. A. B. d. M. Roz (2023). "Cyberloafing Behavior: The Determinant Factors Related to Work Stress and Workload in The Banking Sector." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* **9**(2): 378-378.
- Omolayo, B. O., et al. (2013). "Influence of mental workload on job performance." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* **3**(15): 238-246.
- Pourteimour, S., et al. (2021). "The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study." *Journal of Nursing Management* **29**(6): 1723-1732.
- Rolos, J. K., et al. (2018). "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis* **6**(004): 19-27.
- RuningSawitri, H. S. J. P.-S. and B. Sciences (2012). "Role of internet experience in moderating influence of work stressor on cyberloafing." *Procedia-Social Behavioral Sciences* **57**: 320-324.
- Sao, R., et al. (2020). "Cyberloafing: Effects on employee job performance and behaviour." *International Journal of Recent Technology Engineering* **8**(5): 1509-1515.
- Sholihin, M. and D. Ratmono (2021). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis, Penerbit Andi.
- Steven, H. J. and A. P. J. J. P. I. Prasetyo (2020). "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Penelitian Ipteks* **5**(1): 78-88.
- Sulastri, S., et al. (2020). "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Management Bussines* **2**(1): 83-98.
- Syed, S., et al. (2020). "The impact of cyberloafing on employees' job performance: A review of literature." *Journal of Advances in Management Sciences Information Systems* **6**: 16-28.
- Wu, J., et al. (2018). "Student cyberloafing in and out of the classroom in China and the relationship with student performance." *Cyberpsychology, Behavior, Social Networking* **21**(3): 199-204.