

# Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan

## (Effect of Work Stress and Cyberloafing Behavior on Employee Performance)

Alfina Damayanti, Keumala Hayati\*, Nova Mardiana  
 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung  
 Bandar Lampung, Indonesia  
 Email: keumala.hayati@feb.unila.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan data primer dari hasil kuesioner dengan skala likert. Objek penelitian adalah karyawan PT. Inbio Tani Nusantara. Teknik sampling menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel berjumlah 139. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS 25 sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Batasan pada penelitian ini adalah objek penelitian yang terbatas hanya dari satu perusahaan yaitu karyawan PT. Inbio Tani Nusantara dan sampel yang digunakan relatif kecil. Hasil dari penelitian ini berkaitan dengan stres kerja dan perilaku *cyberloafing*.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, *Cyberloafing*, Kinerja

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work stress and cyberloafing behavior on the performance of employees. This study uses primary data from the results of a questionnaire with a Likert scale. The object of this research is the employees of PT. Inbio Tani Nusantara. Sampling used the saturated sampling method (census), where all population members were used as samples of 139. The data analysis used was multiple linear regression analysis with SPSS 25 as an analytical tool. The results showed that work stress had a significant positive effect on employee performance, and cyberloafing behavior significantly negatively affected employee performance. The limitation of this research is that the object of research is only limited to one company, namely employees of PT. Inbio Tani Nusantara and the sample used is relatively small. This study's results are related to work stress and cyberloafing behavior.*

**Keyword:** Work Stress, *Cyberloafing*, Performance

### Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan aktif pada seluruh kegiatan di perusahaan, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, penentu, serta pelaku untuk terwujudnya tujuan yang dibangun organisasi. Sumber daya manusia efektif dan efisien harus dimiliki oleh organisasi agar organisasi tersebut dapat terus mengalami kemajuan dan akan berkembang pesat (Julvia, 2016). Tujuan suatu perusahaan tidak dapat tercapai tanpa adanya peran aktif dari para karyawannya. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan, karyawan harus terus meningkatkan kinerja agar menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan kebiasaan atau perilaku yang relevan terhadap tujuan yang dibangun oleh organisasi (Koopmans et al., 2014). Kinerja karyawan akan sangat berdampak pada keuntungan dan produktivitas bagi organisasi. Dengan terus adanya perkembangan kinerja karyawan yang tinggi, maka produktivitas yang dihasilkan oleh instansi akan terus mengalami peningkatan (Fatikhin et al., 2017). Beberapa faktor yang perlu ditinjau saat melakukan evaluasi kinerja

mencakup kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif, hal ini dijelaskan oleh Koopmans, et al (2014).

Aspek yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai sangat beragam, misalnya stres kerja, deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja, budaya organisasi, penyimpangan di tempat kerja, *self control* dan masih banyak lagi (Handayani, 2020). Karyawan perlu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang memuaskan, namun untuk mencapainya karyawan sering mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi dari perusahaan. Menurut Rahayu (2017) dalam penelitiannya mengatakan adanya tuntutan dan beban pekerjaan yang berat serta banyak yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dapat menyebabkan stres kerja, terlebih jika pekerjaan yang lama belum terselesaikan tetapi sudah dapat pekerjaan yang baru.

Stres kerja yang dialami karyawan sekarang menjadi salah satu kondisi penting yang harus dipertimbangkan dan dikelola oleh organisasi terlebih hal ini berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu Jossy et al. (2018), Wartono (2017), Rahayu (2017), Massie & Areros, (2018) yang menyebutkan hasil dari penelitiannya stres kerja yang

\* Corresponding Author

dirasakan para karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Peneliti terdahulu Julvia (2016) menyatakan karyawan yang terus mengalami stres kerja dalam tingkatan maksimal atau berlebihan perlu diselesaikan dengan baik, karena karyawan yang terus mengalami stres kerja dalam tingkat maksimal atau melebihi batas akan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan serta cenderung mengalami frustrasi serta emosional. Namun stres kerja tidak selalu menjadi aspek yang buruk, stres kerja pun dapat menjadi aspek yang baik dimana dengan adanya stres kerja bisa menjadi motivasi seorang karyawan untuk bekerja dan bertindak lebih dari batas kemampuannya agar tampil unggul (Robbins & Judge, 2017).

Karyawan yang mudah mengalami stres kerja juga cenderung akan memiliki kontrol diri yang rendah. Menurut Ardilasari (2012) dalam penelitiannya mengatakan karyawan yang tidak mampu mengontrol diri karena merasa mudah stres akan menyebabkan karyawan tidak mampu mengendalikan dorongan dalam setiap tindakan yang akan diambil yang berakibat langsung terhadap kinerja karyawan tersebut. Mereka akan mudah tergoda untuk melakukan penyimpangan ditempat kerja yang tidak memiliki hubungan langsung terhadap pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah *cyberloafing*. *Cyberloafing* atau yang bisa disebut juga dengan *cyberslacking* diartikan sebagai suatu perilaku atau tindakan yang menyimpang yang dilakukan di tempat kerja dengan menggunakan status karyawannya untuk membuka internet serta mengecek email diwaktu kerja yang tidak ada kaitannya terhadap pekerjaan mereka (Lim, 2002). Penggunaan internet saat ini menjadi salah satu aspek yang tidak memungkinkan untuk dipisahkan dari pekerjaan dan kehidupan para karyawan. Beberapa perusahaan bahkan memfasilitasi akses internet untuk mempermudah pekerjaan karyawan. Kehadiran fasilitas internet dan komputer saat ini sangat membantu para karyawan menyelesaikan semua tugas dengan mudah, cepat dan efisien, meningkatkan kreativitas pegawai berbasis teknologi terkini, serta menghemat waktu dan biaya (Prasetya, 2020). Namun keberadaan fasilitas internet bagi karyawan seringkali disalahgunakan untuk mengakses internet diluar pekerjaan. Dengan adanya fasilitas yang disediakan perusahaan untuk memudahkan pekerjaan dengan penggunaan internet dapat mengakibatkan karyawan cenderung tidak menggunakannya dengan bijak (Blanchard & Henle, 2008).

Seiring berjalannya waktu, kemajuan teknologi terus berkembang sesuai dengan kebutuhan pasar, setiap orang membutuhkan teknologi dan persyaratan keterampilan tenaga kerja yang lebih efisien dan efektif dalam memproduksi barang dan jasa, dengan demikian perusahaan telah mengembangkan sejumlah teknologi berbasis internet untuk menerapkan sistem komputerisasi (Ardilasari, 2012). Evolusi Internet telah mengubah cara karyawan bekerja baik dalam tingkatan lokal maupun global. Internet memudahkan karyawan untuk memperoleh segala informasi, memudahkan dalam berinteraksi, melakukan promosi, serta merekrut karyawan. Hal ini juga sering digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan banyak

perusahaan yang menggunakannya (Lim, 2002). Meningkatnya penggunaan internet di kalangan karyawan di berbagai perusahaan di wilayah Indonesia, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik itu positif maupun negatif.

Hasil riset yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2022 memberitahukan bahwa pertumbuhan penggunaan internet di Indonesia kian mengalami peningkatan yang signifikan, terutama dibandingkan dari output riset APJII tentang hal yang sama yang dilakukan pada tahun 2018-2020. Dalam penelitiannya tentang profil penggunaan internet di Indonesia pada tahun 2018, APJII mendapatkan hasil riset penetrasi penggunaan internet di Indonesia sebesar 64,80%. Sementara informasi lapangan pada tahun 2019-2020 memberikan hasil penetrasi penggunaan internet pada Indonesia sebesar 73,70%. Sedangkan pada tahun 2021-2022 menandakan penetrasi penggunaan internet pada Indonesia mengalami peningkatan menjadi 77,02%. Data lainnya menunjukkan tingkatan usia yang paling tinggi dalam mengakses internet yaitu sebanyak 25,68% pengguna internet pada Indonesia berusia 19-34 tahun dan sebesar 27,68% adalah usia di kalangan 35-54 tahun. Selain itu secara umum pengguna internet pada Indonesia ialah pegawai/karyawan dengan menunjukkan hasil 86,90%. Sedangkan untuk jenis konten yg paling seringkali di akses yaitu membuka media sosial yang ditunjukkan dengan hasil riset sebesar 89,15% dan chatting online sebesar 73,86% (APJI, 2022).

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Inbio Tani Nusantara. Perusahaan ini menganggap karyawan sebagai aset karena kinerja karyawan adalah aspek yang sangat penting bagi perusahaan untuk mendukung pencapaian target dari perusahaan baik target dalam produk unggul yang dihasilkan maupun target dalam melakukan pemasaran dan penjualan. Sebagai suatu perusahaan yang berskala besar, PT. Inbio Tani Nusantara dihadapkan dengan beberapa masalah yang diduga kuat disebabkan dari kualitas sumber daya manusianya sehingga hal ini menjadi tuntutan manajemen untuk terus memperbaiki kinerja karyawan. Dilihat dari Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 155 orang karyawan masih terdapat kinerja karyawan PT. Inbio Tani Nusantara yang tergolong rendah sekitar 18,1%.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Inbio Tani Nusantara 2021

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	<i>High</i> (Tinggi)	88	56,7%
2	<i>Medium</i> (Sedang)	39	25,2%
3	<i>Low</i> (Rendah)	28	18,1%
Total		155	100%

Sumber: HRD PT. Inbio Tani Nusantara

Tingginya waktu kerja dan juga beban kerja dari adanya target penjualan pada tiap karyawan, tingginya target untuk menciptakan produk unggul bersaing, lalu adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi serta konflik yang terjadi antar rekan kerja, menyebabkan permasalahan stres kerja ini kerap terjadi pada karyawan PT. Inbio Tani Nusantara. Selain itu

fenomena perilaku *cyberloafing* juga kerap terjadi pada beberapa karyawan PT. Inbio Tani Nusantara yang bekerja menggunakan perangkat elektronik di perusahaan, hal ini dikarenakan keseluruhan pengelolaan administrasi maupun laporan hasil penjualan ke atasan telah menggunakan sistem komputerisasi yang terkoneksi dengan internet serta karyawan sering menghabiskan waktunya untuk mengakses internet sebagai hiburannya. Berdasarkan pengamatan langsung serta prasurvey seperti wawancara kepada karyawan yang dilakukan oleh peneliti, beberapa karyawan di PT. Inbio Tani Nusantara terkhusus yang bekerja di kantor dengan menggunakan perangkat elektronik dan akses internet perusahaan terkadang melakukan tindakan *cyberloafing* seperti mengirim email atau whatsapp yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja, mengakses sosial media, menonton youtube, dsb. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

## Kajian Teori

### Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja

Stres kerja ialah respon seseorang melalui situasi baru atau tidak bersahabat di lingkungan kerja (Hassan, 2017). Stres kerja menurut Wu, *et al* (2018) didefinisikan sebagai respons individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia untuk mereka tangani. Stres kerja juga didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan tugas diluar batas kemampuannya agar menciptakan kinerja yang tinggi serta sumber daya yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sangat terbatas yang mengakibatkan penghargaan yang didapatkan karyawan tidak sebanding dari permintaan untuk memenuhi tugasnya (Pandey, 2020). Terdapat dua jenis stresor menurut Moorhead & Griffin (2010), yaitu stresor yang memiliki hubungan terhadap pekerjaan (*stresor organisasional*) dan stresor yang tidak memiliki hubungan terhadap pekerjaan (*non work stresor*). Stres di tempat kerja adalah suatu kondisi yang muncul hasil dari interaksi orang dengan pekerjaan yang ditandai adanya perubahan pada manusia yang membuat mereka menyimpang dari fungsi normalnya (Robbins, 2006).

Stres kerja tidak selalu menjadi aspek yang buruk, stres kerja pun dapat menjadi aspek yang baik dimana dengan adanya stres kerja bisa menjadi motivasi seorang karyawan untuk bekerja dan bertindak lebih dari batas kemampuannya agar tampil unggul (Robbins & Judge, 2017). Le Fevre *et al* (2003) menjelaskan bahwa stres yang tidak lebih dari batas maksimalnya mampu memberikan dampak secara positif atau yang biasa disebut *eustress* terhadap kesehatan dan kinerja para karyawan. Sebaliknya, stres akan berdampak secara negatif atau yang biasa disebut *distress* terhadap kinerja dan kesehatan karyawan apabila stres yang dialami berlebihan atau melebihi batas maksimal. Indikator mengenai stres kerja di tempat kerja yang dikemukakan oleh Wu *et al* (2018) terdapat enam kategori, yaitu *job itself, role management, interpersonal relationship,*

*organization style, career development, dan family work conflict.*

Menurut Koopmans, *et al* (2014) kinerja pegawai adalah suatu kebiasaan atau perilaku yang berkaitan dengan tujuan yang dibangun oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil capaian seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya, baik dari kuantitas ataupun kualitasnya, sesuai pada tujuan organisasi dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya oleh organisasi. Secara keseluruhan kinerja karyawan bisa dilihat atas pencapaian yang didapatkan perusahaan seperti peningkatan rating atau laporan keuangannya. Jika perusahaan terus menerus mengalami peningkatan profit, maka kinerja karyawan dapat dinilai memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan (Fatikhin *et al.*, 2017). Koopmans, *et al* (2014) berpendapat bahwasanya terdapat tiga indikator yang perlu dijadikan pertimbangan dalam melakukan evaluasi kinerja yaitu meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

Hasil penelitian terdahulu dari Wartono (2017) menunjukkan stres kerja memiliki hubungan dengan arah positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dari penelitian Lumbanraja (2015), hasil penelitiannya mengatakan stres yang dialami oleh para karyawan pada Dinas PU Kota Medan berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian Hassan (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja (*role ambiguity, time pressure*) berpengaruh negatif signifikan pada kinerja. Penelitian Rahayu (2017) hasilnya stres individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Jossy & Kumar (2018) hasil penelitiannya menyatakan semua sumber stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan negatif pada kinerja pekerjaan para profesional. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja

*Cyberloafing* adalah terminologi yang dapat digambarkan sebagai suatu tindakan pegawai yang menggunakan jaringan internet dalam kegiatan yang tidak ada kaitannya langsung terhadap pekerjaan atau penggunaan pribadi pada waktu jam kerja mereka sambil berpura-pura melakukan pekerjaan resmi yang disebut juga sebagai *goldbricking* (Sao *et al.*, 2020). *Cyberloafing* merupakan kegiatan mengakses surat elektronik maupun internet instansi di luar pekerjaan disaat waktu kerja (Blanchard & Henle, 2008). Sedangkan menurut Askew (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *cyberloafing* terjadi apabila pegawai *non-telecommunicating* menggunakan jenis komputer (misalnya desktop, ponsel, tablet) ditempat kerja yang tidak terdapat hubungan dengan pekerjaannya.

Para peneliti terdahulu umumnya mengonseptualisasikan *cyberloafing* sebagai tindakan penyimpangan karyawan di tempat kerja (misalnya Lim, 2002), hal ini dikarenakan tindakan *cyber* seperti melakukan googling serta mengecek email yang dilakukan ditempat kerja disaat jam kerja mereka merupakan pemakaian waktu yang sangat tidak

produktif serta mengurangi waktu kerja karyawan untuk mengerjakan segala tuntutan pekerjaan mereka. Studi sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa *cyberloafing* lazim dan merupakan penyebab keprihatinan abadi bagi banyak perusahaan (Lim & Chen, 2012). Fenomena seperti ini disebut dengan berbagai banyak sebutan, yaitu diantaranya sebagai *non-work related computing*, *cyberslouching*, *cyberslacking*, *cyberloafing* dan *junk computing* (Ozler, D. E., & Polat, 2012).

Tindakan dari beberapa perilaku *cyberloafing* ini dapat dianggap tidak berbahaya, terutama jika durasi penggunaannya terbatas, misalnya mengirim dan menerima email pribadi. Jenis *cyberloafing* lainnya, dianggap lebih menjadi masalah karena lebih memakan waktu yang lama dengan demikian mengurangi produktivitas, misalnya membuka social media, belanja online, dan perilaku yang tidak pantas di tempat kerja atau karena mereka mengekspos hal buruk mengenai organisasi (Blanchard & Henle, 2008). Indikator *cyberloafing* terdiri atas dua kategori, *minor cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai yang menggunakan fasilitas internet kantor yang tidak berhubungan langsung pada pekerjaan. Baik itu mengirim maupun menerima surat elektronik, mengakses halaman olahraga, memperbarui media sosial (seperti facebook, twitter, instagram, dsb), menjual maupun membeli online, serta mengunjungi situs berita seputar dunia artis, *serious cyberloafing* yaitu perilaku pegawai yang menggunakan fasilitas internet kantor yang tergolong serius karena menjurus pada pelanggaran norma dan berkapasitas ilegal dan dapat merusak sistem organisasi (Blanchard & Henle, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Blanchard and Henle (2008) dan Askew (2013) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki perilaku *cyberloafing* serius dapat dikatakan telah melanggar norma dan dapat merugikan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lim (2012), perilaku *cyberloafing* di khawatirkan dapat mempengaruhi kegiatan dan juga produktivitas suatu perusahaan. Adapun dalam penelitian Prasetya (2020) yang menyebutkan hasil penelitiannya *cyberloafing* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja para pegawai BUMN. Dari beberapa pemaparan penelitian sebelumnya di susunlah hipotesis, yaitu:

H2: Perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Metode

### Rancangan atau Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif yang berbentuk kausal asosiatif karena didalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau pengaruh mempengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Artinya yaitu pengaruh 2 variabel independent, stres kerja dan *cyberloafing* terhadap variabel dependent, kinerja karyawan.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Inbio Tani Nusantara yang terletak di Terbanggi Besar, Lampung Tengah. Jenis sampling yang digunakan pada penelitian ini ialah *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik pengambilan sampel ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian karena jumlah dari populasi relatif tidak besar dan penelitian ini dapat menunjukkan hasil dengan tingkat kesalahan yang kecil (Sugiyono, 2016). Sampel yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Inbio Tani Nusantara sebanyak 139.

## Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS 25.0. Uji Instrumental yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (t) dan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## Definisi Operasional Variabel

Variabel stres kerja menggunakan indikator pengukuran yang telah dikembangkan oleh Wu, et al (2018) yaitu *job itself*, *role management*, *interpersonal relationship*, *organization style*, *career development*, dan *family work conflict* dengan jumlah item sebanyak 23 bulir. Variabel *cyberloafing* menggunakan indikator pengukuran yang dikembangkan oleh Blanchard and Henle (2008) yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing* dengan jumlah item sebanyak 18 bulir dan variabel kinerja menggunakan indikator pengukuran yang dikembangkan oleh Koopmans, et al (2014) yaitu meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif dengan jumlah item sebanyak 18 bulir.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Karakteristik Responden

Hasil pengolahan data dari 139 karyawan yang menjadi responden penelitian, sebanyak 103 orang (74,1%) adalah pria dan sebanyak 36 orang (25,9%) adalah wanita. Karakteristik responden berdasarkan usia menghasilkan bahwa jumlah responden terbesar pada penelitian ini ialah responden dalam rentang usia diantara 25-30 tahun yaitu sebanyak 52 orang (37,4%). Karakteristik berdasarkan waktu lama bekerja karyawan, terdapat 9 karyawan (6,5%) yang bekerja selama kurang dari 1 tahun, 54 karyawan (38,9%) telah bekerja selama 1-5 tahun, 49 karyawan (35,2%) telah bekerja selama 6-10 tahun, dan 27 karyawan (19,4%) yang sudah bekerja selama diatas 10 tahun. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan ialah dari 139 karyawan yang menjadi objek penelitian, sebanyak 37 karyawan (26,6%) berpendidikan SMA, 20 karyawan (14,4%) berpendidikan Diploma, 77 Karyawan (55,4%) berpendidikan Sarjana, dan 5 karyawan (3,6%) berpendidikan Magister. Karakteristik responden berdasarkan department sebanyak 9 karyawan (6,5%) yang berasal dari Department Commercial, 63 karyawan (45,3) dari Department LOB Production, dan sebanyak 67 karyawan (48,2%) dari Department Compost.

**Uji Instrumen Data**

**Uji Validitas**

Uji validitas berguna sebagai alat untuk mengukur apakah valid atau tidak valid-nya kuesioner yang disusun. Kuesioner akan dinyatakan valid jika pernyataan dari item kuesioner dapat menyingkap suatu variabel yang akan diukur dari pernyataan pada kuesioner yang disusun (Ghozali, 2018). Keputusan pengujian item didasarkan jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka akan dinyatakan valid, artinya seluruh item pernyataan pada kuesioner mempunyai korelasi secara signifikan terhadap hasil skor total. Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas dari kedua variable dependen yaitu stres kerja (X1) dan cyberloafing (X2) serta variabel dependen yaitu Kinerja (Y) dengan menunjukkan seluruh item pernyataan. Dari hasil pengolahan data yang didapat oleh peneliti menyatakan bahwa seluruh item memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,167). Hal ini menunjukkan keseluruhan item pada variabel stres kerja, cyberloafing dan kinerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Stres Kerja	$r_{hitung}$	Cyberloafing	$r_{hitung}$	Kinerja	$r_{hitung}$
Bulir 1	0,560	Bulir 1	0,629	Bulir 1	0,590
Bulir 2	0,390	Bulir 2	0,559	Bulir 2	0,532
Bulir 3	0,443	Bulir 3	0,599	Bulir 3	0,521
Bulir 4	0,463	Bulir 4	0,573	Bulir 4	0,393
Bulir 5	0,382	Bulir 5	0,599	Bulir 5	0,332
Bulir 6	0,493	Bulir 6	0,462	Bulir 6	0,459
Bulir 7	0,544	Bulir 7	0,551	Bulir 7	0,370
Bulir 8	0,482	Bulir 8	0,506	Bulir 8	0,493
Bulir 9	0,498	Bulir 9	0,499	Bulir 9	0,528
Bulir 10	0,549	Bulir 10	0,521	Bulir 10	0,502
Bulir 11	0,575	Bulir 11	0,526	Bulir 11	0,511
Bulir 12	0,595	Bulir 12	0,647	Bulir 12	0,444
Bulir 13	0,622	Bulir 13	0,631	Bulir 13	0,480
Bulir 14	0,644	Bulir 14	0,589	Bulir 14	0,409
Bulir 15	0,643	Bulir 15	0,470	Bulir 15	0,351
Bulir 16	0,586	Bulir 16	0,513	Bulir 16	0,416
Bulir 17	0,593	Bulir 17	0,470	Bulir 17	0,456
Bulir 18	0,661	Bulir 18	0,404	Bulir 18	0,511
Bulir 19	0,588				
Bulir 20	0,583				
Bulir 21	0,399				
Bulir 22	0,408				
Bulir 23	0,450				

Sumber: Data diolah tahun 2022

**Uji Reliabilitas**

Tujuan dari pengujian ini untuk melihat bagaimana hasil pengukuran akan tetap konsisten didapatkan apabila digunakan sebanyak dua kali atau bahkan lebih terhadap permasalahan serupa dengan tetap memakai alat pengukur yang sama (Sugiyono, 2016). Menurut Ghozali (2018) instrumen penelitian dipastikan reliabel apabila menghasilkan nilai  $\alpha_{chronbach} > 0,60$  dan nilai  $\alpha_{chronbach} > \alpha_{chronbach's \alpha \text{ if item deleted}}$ .

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian pada uji reliabilitas memperoleh nilai  $\alpha_{chronbach}$  pada variabel stres kerja sebesar 0,882, pada variabel cyberloafing sebesar 0,858 dan variabel kinerja sebesar 0,778 dan menunjukkan hasil bahwa nilai  $> 0,60$  artinya seluruh variabel pada penelitian ini dapat disimpulkan reliabel sehingga semua item pernyataan yang ada bisa dipercaya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Chronbach Alpha	Koefisien r	Keterangan
Stres Kerja	0,882	0,60	Reliabel
Cyberloafing	0,858	0,60	Reliabel
Kinerja	0,778	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2022

**Uji Normalitas**

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah noise atau variabel residual pada suatu model regresi berdistribusi normal. Metode yang digunakan memakai dua metode uji yakni dengan pengujian statistik dan analisis secara grafik. Uji statistic yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Uji Kolmogrov-Smirnov dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Tes ini bisa dilihat dari hasil probabilitas yang ditemukan. Jika probabilitas z-statistik  $> 0,05$ , maka data terdistribusi normal. Cara lain untuk memeriksa normalitas residual dalam penelitian ini ialah dengan melihat grafik normal probability plot. Plot probabilitas berguna untuk melakukan perbandingan distribusi kumulatif data nyata dengan distribusi kumulatif normal. Jika data terdistribusi disekitar diagonal maka model regresi tersebut memenuhi syarat asumsi normalitas.

Tabel 4 menunjukkan signifikasi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 maka variabel yang diteliti  $> 0,05$  yang berarti seluruh variabel penelitian terdistribusi normal. Gambar 1 menunjukkan bahwa data terdistribusi disekitar garis diagonal sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

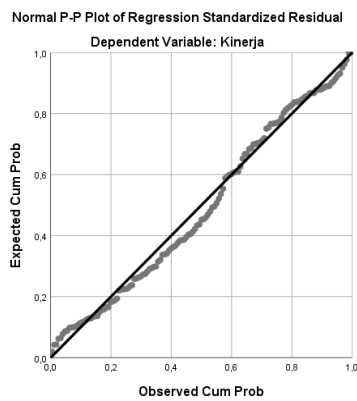
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		139
Normal	Mean	,0000000
Parameter's <sup>a,b</sup>	Std	4,92762905
	Deviation	
	Absolut.	,063
Most Extreme Differences.	Positive.	,063
	Negative.	-,041
Test Statistics.		,063
Asymp. Sign. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Corrections
- d. This is a lower bound of the true significances

Sumber: Data diolah tahun 2022





Gambar 1. Uji Normalitas  
Sumber: Data diolah tahun 2022

**Uji Regresi Linier Berganda**

Metode analisis regresi linear berganda bertujuan sebagai analisis yang dapat mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas, stres kerja (X1) dan perilaku cyberloafing (X2) serta variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *constant* (a) yang diperoleh sebesar 52,291 serta nilai stres kerja (X1) yaitu 0,817 dan nilai cyberloafing yaitu -0,558. Sehingga dihasilkan persamaan regresi yang dapat ditulis dengan  $Y = 52,291 + 0,817 X1 - 0,558 X2$ .

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian  $t_{hitung}$  pada variabel stress kerja 13,024 dan variabel cyberloafing adalah -8,902, Dengan  $(\alpha) = 0,05$  atau besar tingkat kepercayaan ialah 95%, derajat kebebasan (df) =  $n - k - 1 = 139 - 1 - 1 = 137$ , maka hasilnya  $t_{tabel} = 1,656$ . Dengan demikian secara parsial variabel stress kerja dan variabel cyberloafing memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Models	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)		17,324	,000
Stres Kerja	,817	13,024	,000
Cyberloafing	-,558	-8,902	,000

Sumber: Data diolah tahun 2022

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan kesimpulan besarnya kemampuan suatu variabel independent stress kerja dan cyberloafing dalam menerangkan variabel dependent kinerja.

Hasil pengujian dalam Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R square yang didapat yaitu 0,572 (57,2%). Hal ini menunjukan bahwa variabel stress kerja dan perilaku cyberloafing memiliki pengaruh sebesar 57,2% terhadap kinerja para karyawan dan sebesar 42,8% dipengaruhi dengan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwasanya pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang diuji dalam penelitian ini tergolong dalam kategori cukup sesuai dengan interval koefisien yaitu 0,400-0,599.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 <sup>a</sup>	,572	,565	4,964

a. Predictor's: (Constant), Cyberloafing, Stres Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah tahun 2022

**Uji T Parsial**

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas stress kerja dan cyberloafing secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 7 menunjukkan hasil uji  $t_{hitung}$  pada variabel stress kerja 13,024 ( $t_{hitung} = 13,024 > t_{tabel} = 1,656$ ) dan sig =  $0,00 < 0,05$ , yang berarti ada pengaruh ke arah positif dan signifikan antara stress kerja dan kinerja karyawan PT. Inbio Tani Nusantara. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak.

Hasil uji  $t_{hitung}$  pada variabel cyberloafing -8,902 ( $t_{hitung} = -8,902 > t_{tabel} = 1,656$ ) dan sig =  $0,00 < 0,05$ , membuktikan adanya pengaruh ke arah negatif dan signifikan antara perilaku cyberloafing dan kinerja karyawan PT. Inbio Tani Nusantara. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima.

Tabel 7. Hasil uji t dan signifikansi

Model	$T_{hitung}$	Sig	Kondisi	Hasil
Stres Kerja	13,024	,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha ditolak
Cyberloafing	-8,902	,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun 2022

**Pembahasan**

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inbio Tani Nusantara**

Hipotesis pertama yang disusun pada penelitian ialah stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data penelitian menunjukan bahwasanya stress kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inbio Tani Nusantara. Hasil Uji  $t_{hitung}$  sebesar 13,024 yang lebih besar dari tabel 1,656 serta memiliki signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dari hasil penelitian ini memiliki arti semakin diketahui penyebab stress kerja akan diikuti dengan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Penjelasan hasil analisis kuantitatif dengan diolah datanya kedalam uji regresi berganda, dimana disebutkan bahwa nilai skor responden terhadap stress kerja melalui 6 indikator yaitu *job itself*, *role management*, *interpersonal relationship*, *organization style*, *career development*, dan *family work conflict* adalah sebesar 3,41, yaitu mengartikan bahwa adanya stress kerja masih dialami oleh karyawan di PT. Inbio Tani Nusantara namun dalam kategori yang sedang atau masih dapat ditoleransi. Item terendah dari tanggapan responden mengenai variabel stress kerja terdapat pada pernyataan terkadang saya diberikan tugas pada posisi yang beda disaat waktu yang bersamaan dengan menghasilkan angka sebesar 2,78. Hal ini menunjukan

bahwa stres tertinggi yang dialami oleh karyawan dikarenakan adanya tugas pada posisi yang berbeda di waktu yang bersamaan dalam hal ini masuk kedalam indikator *role management* yang mengacu pada gaya otoriter dari manajemen, kurangnya informasi organisasi, tidak berfungsinya program bantuan karyawan, peran yang buruk dalam menetapkan aturan perilaku, kebijakan berorientasi karyawan yang buruk, prioritas yang saling bertentangan, tidak ada peran dalam pengambilan keputusan, ketidakjelasan peran kerja (Wu et al., 2018).

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan diperlukan untuk dapat melakukan tugas yang melebihi batas kemampuannya dan juga sumber daya yang diperlukan untuk membantu dalam mengerjakan tugas sangat terbatas yang mengakibatkan penghargaan yang didapatkan karyawan tidak sebanding dari permintaan untuk memenuhi tugasnya (Pandey, 2020). Stres kerja dapat dibedakan menjadi stres positif atau stres negatif dan itu tergantung pada persepsi seseorang antara dua pandangan ini (Hassan, 2017). Stres kerja tidak selalu menjadi aspek yang buruk, stres kerja pun dapat menjadi aspek yang baik dimana dengan adanya stres kerja bisa menjadi motivasi seorang karyawan untuk bekerja dan bertindak lebih dari batas kemampuannya agar tampil unggul (Robbins & Judge, 2017). Diperkuat dengan pendapat Gaol (2016) yang sama menyatakan stres tidak selalu berdampak yang negatif terhadap manusia, karena stres juga bisa menghasilkan dampak secara positif. Pengaruh stres pada seseorang ditentukan tergantung pada keterampilan yang dimiliki orang tersebut dan sumber stresnya. Oleh karena itu, stres berdampak negatif ketika jumlah sumber stres tinggi dan kemampuan mengatasi stres rendah. Jenis stres bersifat negatif ini disebut dengan *distress*. Sebaliknya, stres berpengaruh positif jika sumber stres sebanding atas kemampuan yang dimilikinya. Jenis stres yang baik seperti itu disebut dengan *eustress*. Setiap orang memiliki jenis stres ini. Bahkan pada prinsipnya, semua manusia membutuhkan stres seperti itu untuk menjaga keseimbangan mentalnya.

Kupriyanov *et al.*, (2014) juga menjelaskan bahwa *eustress* merupakan hasil dari respon tubuh kepada sumber dari stres. Mengalami *eustress* (stres dengan efek positif) dapat meningkatkan kinerja dan kesehatan. Sama halnya dengan pendapat Le Fevre *et al* (2003) stres yang tidak melebihi batas maksimal dapat berdampak secara baik bagi kesehatan serta kinerja (*eustress*). Sebaliknya, stres berdampak negatif pada kinerja serta kesehatan jika stres yang dialami terlalu tinggi atau melebihi batas kinerja dan kesehatan (*distress*). Munculnya stress yang berdampak positif atau negatif dapat dialami tergantung pada jumlah tuntutan yang diterima serta keterampilan fisik dan psikologis yang tersedia untuk membantu mengatasi sumber stres.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian olah data Ismail *et al.*, (2015) yang mengungkapkan hasil analisis melalui model jalur SmartPLS menghasilkan stres berkorelasi positif signifikan dengan kinerja kerja ( $\beta = 0,42$ ;  $t = 4,00$ ). Penelitian Husain (2019) memperoleh hasil *t* hitung parsial untuk variabel stres kerja (X1) sebesar 15,321 > *t* tabel 2,017 serta nilai signifikansinya < 0,05. Hasil tersebut menggambarkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawainya. Penelitian

ini juga mendukung penelitian Ardana dan Mahaputra (2020) yang menyatakan hasil dari penelitiannya menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara signifikan dengan hasil *t* hitung sebesar 8.315. Penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan beberapa penelitian lainnya seperti Wartono (2017) dan Ceman (2018) yang mendapatkan hasil penelitian yang sama bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Inbio Tani Nusantara. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis pertama yang dibangun oleh peneliti, dimana hipotesis pertama menyebutkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak didukung.

### **Pengaruh Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inbio Tani Nusantara**

Hipotesis kedua yang disusun dari penelitian ini ialah *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan nilai *t* hitung > *t* tabel (-8,902 > 1,656). Hal ini menyatakan bahwa variabel *cyberloafing* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja, artinya semakin meningkat perilaku *cyberloafing* maka kinerja yang di hasilkan akan terus menurun, sebaliknya semakin menurun intensitas *cyberloafing* maka kinerja akan meningkat. Penjelasan hasil analisis kuantitatif dengan diolah datanya kedalam uji regresi berganda, dimana disebutkan bahwa nilai skor responden terhadap *cyberloafing* melalui 2 indikator yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing* adalah 3,66. Hasil tanggapan responden terhadap variabel *cyberloafing* menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden masih memiliki kecenderungan melakukan tindakan *cyberloafing* terkhusus *minor cyberloafing* dalam lingkungan kerja. Indikasi tersebut mengartikan bahwa karyawan masih sering mengakses internet disaat waktu kerja yang tidak ada kaitannya terhadap pekerjaan seperti membalas *chatting* online, mengecek email, membuka sosial media, dsb. Item terendah mengenai variabel *cyberloafing* terdapat pada pernyataan tanpa saya sadari saya sesekali *chatting* secara online yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan *chatting* online menjadi hal yang paling sering dilakukan oleh karyawan di PT. Inbio Tani Nusantara dalam hal ini masuk kedalam indikator *minor cyberloafing* yang mengacu pada perilaku pegawai yang menggunakan fasilitas internet kantor yang tidak berhubungan langsung pada pekerjaan, baik itu mengirim maupun menerima surat elektronik, mengakses halaman olahraga, memperbaiki media sosial (seperti facebook, twitter, instagram, dsb), menjual maupun membeli secara online (Blanchard & Henle, 2008).

*Cyberloafing* merupakan kegiatan mengakses surat elektronik maupun internet instansi di luar pekerjaan di waktu jam kerjanya (Blanchard & Henle, 2008). Adapun dalam penelitian Askew (2013) menjelaskan perilaku *cyberloafing* adalah hal negatif karena termasuk dalam pelanggaran norma dan dapat merugikan instansi. Menurut Lim (2012) perilaku *cyberloafing* di khawatirkan dapat

mempengaruhi kegiatan dan juga produktifitas suatu perusahaan karena tindakan *cyberloafing* menghasilkan dampak yang negatif. Dampak secara negatif tersebut dapat menurunkan produktivitas para pegawai dan membuat rendah tingkat disiplin. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetya (2020) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh secara negatif pada kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi intensitas perilaku *cyberloafing* yang dilakukan maka akan semakin rendah kinerja yang di hasilkan dan demikian sebaliknya. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian Blanchard dan Henle (2008) yang menyebutkan kinerja karyawan menurun karena pengaruh dari tindakan *cyberloafing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Senevirathne and Kularathne (2021) yang menyatakan berdasarkan analisis data kuantitatif, secara statistik menunjukkan hubungan negatif antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan ( $-0,542$ ,  $P < 0,05$ ) dan hasil analisis regresi menunjukan ( $\beta = -2,11$ ,  $P < 0,05$ ). Artinya bahwa ketika *cyberloafing* meningkat satu unit, kinerja karyawan terhambat sebesar 2,11. Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ernawati *et al* (2021) yang menyatakan bahwa hasil dari analisis *cyberloafing* sebesar ( $-268 < 1,68595$ ), artinya variabel *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inbio Tani Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung.

### Simpulan dan Implikasi Penelitian

Hasil dari penelitian serta pembahasan tentang pengaruh stres kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan di PT. Inbio Tani Nusantara dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inbio Tani Nusantara. Hal ini menunjukkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama dikarenakan stres kerja tidak selalu menjadi aspek yang buruk namun stres kerja pun dapat menjadi aspek yang baik dimana dengan adanya stres kerja bisa menjadi motivasi seorang karyawan untuk bekerja dan bertindak lebih dari batas kemampuannya agar tampil unggul serta meningkatkan kinerjanya. Hasil selanjutnya disimpulkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inbio Tani Nusantara. Sehingga setiap kali *cyberloafing* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini menunjukkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian ini mendukung hipotesis kedua.

#### Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian stres kerja dan perilaku *cyberloafing* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu perlu diberikan upaya untuk mengurangi tingkat stres kerja serta perilaku *cyberloafing* pada karyawan agar dapat terus meningkatkan kinerjanya. Berikut adalah upaya yang dapat dilakukan antara

lain, pimpinan PT. Inbio Tani Nusantara perlu memperhatikan dan juga menjaga stres kerja yang dialami para karyawan terutama dengan cara mengurangi pemberian tugas pada posisi yang berbeda di waktu yang bersamaan kepada karyawannya. Karyawan dapat mengurangi perilaku *cyberloafing* yang ada dengan cara mengurangi intensitas *chatting* secara online yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan karena perilaku tersebut merupakan penyimpangan di tempat kerja. *Cyberloafing* dapat memberikan pengaruh yang tidak baik terhadap kinerja karyawannya sehingga diharapkan pimpinan PT. Inbio Tani Nusantara perlu sesekali memberikan pengawasan terhadap karyawan disaat jam kerja. Pimpinan PT. Inbio Tani Nusantara diharapkan dapat menurunkan stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan sehingga dapat terus mengasalkan kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya, terutama bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dengan cara berani untuk memulai mengerjakan tugas yang cukup memberikan tantangan jika tugas itu tersedia karena hal tersebut membuat kinerja karyawan lebih produktif.

### Referensi

- APJI. (2022). Hasil Survey Profil Internet Indonesia 2022. *Apji.or.Od, June*. apji.or.id
- Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai mediasi di dinas pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1318–1337.
- Ardilasari, N. (2012). Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 2301–8267. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/3882>
- Askew, K. (2013). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 73(12-B(E))
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Ceman, I. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Telkom Akses Makassar Regional*. 93.
- Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021). Pengaruh kontrol diri dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai SDN di Kelurahan Kembangkuning boyolali pada masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 194–203.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Adminisrasi Bisnis*, 47(1), 172–180.
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan



- Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Handayani, T. (2020). *Pengaruh stres kerja, kontrol diri, dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai ( Studi pada guru sekolah dasar swasta berbasis islam terpadu di kota Tarakan)*.
- Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(2), 13–33.
- Husain, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjAm-P2ipDyAhXWc30KHUqjChOQFjABegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fdigilibadmin.unismuh.ac.id%2Fupload%2F6456-Full\\_Text.pdf&usg=AOvVaw1dByipzIb\\_0holtXEBJNTM](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjAm-P2ipDyAhXWc30KHUqjChOQFjABegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fdigilibadmin.unismuh.ac.id%2Fupload%2F6456-Full_Text.pdf&usg=AOvVaw1dByipzIb_0holtXEBJNTM)
- Ismail, Az., Abu, A. J., Abu, R., & Norsiah, N. (2015). Effect of Workplace Stress on Job Performance. *Journal of Economics and Business*, XIII(1).
- Jossy, A., & Kumar, G. S. G. (2018). Impact of job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(4), 694–715. [www.ijrar.org](http://www.ijrar.org)
- Julvia, C. (2016). Pengaruh stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W. De, & Beek, A. J. Van Der. (2014). *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>
- Kupriyanov, R. V, Sholokhov, M. A., & Zhdanov, R. (2014). The Eustress Concept: Problems and Outlooks. *World Journal of Medical Sciences*, 11(2), 179–185. <https://doi.org/10.5829/idosi.wjms.2014.11.2.8433>
- Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7–8), 726–744. <https://doi.org/10.1108/02683940310502412>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://www.jstor.org/stable/4093671>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Lumbanraja, P. Lucia. (2015). *Pengaruh stres kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Adminisrasi Bisnis*, 6 (002)(2), 41–49. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Moorhead, G dan Griffin, W. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Pandey, D. L. (2020). Work Stress and Employee Performance: An assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource*, 7.
- Prasetya, M. D. (2020). Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Control sebagai variabel moderating. In *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Rahayu, R. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI Unibos Makassar*, 3(005), 108.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (13th ed.). Jakarta, Salemba Empat.
- Sao, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 1509–1515. <https://doi.org/10.35940/ijrte.e4832.018520>
- Senevirathne, Y. Y., & Kularathne, H. M. R. . (2021). Does Cyberloafing Adversely Effect to Employee Performance? *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 3(2), 1–6.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, 1(2)*, 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X., & Yin, W. (2018). Development of construction workers job stress scale to study and the relationship between job stress and safety behavior: An empirical study in Beijing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph15112409>