



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada UD Saimunjaya)

Ainin Fitri Ramadhani^{1*}, Imama Baidlowi², Kasnowo³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Email : aininfritru@gmail.com^{1*}, imambaidlowi@unim.ac.id², kasnowo.fe@unim.ac.id³

Alamat: Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar,
Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61364

*Korespondensi Penulis

Abstract. *The rapid development of information technology has had a significant impact on the world of work. One emerging phenomenon is cyberloafing, which is the use of the internet by employees for personal purposes during work hours. This phenomenon can reduce productivity if not managed properly. This study was conducted at UD Saimun Jaya with the aim of analyzing the influence of workload and job stress on cyberloafing behavior, as well as assessing the role of the work environment as an intervening variable. The research method used a quantitative approach with a survey technique, in which questionnaires were distributed to 35 employees as respondents. Data analysis was carried out through multiple linear regression, F-test, t-test, and path analysis with the help of SPSS software. The results showed that workload and job stress have a positive and significant influence on cyberloafing. However, the work environment does not mediate the relationship between workload and cyberloafing. Conversely, in the relationship between work stress and cyberloafing, the work environment acts as a partial mediator. These findings emphasize the importance of management attention to proportional workload distribution, appropriate work stress management, and the creation of a conducive work environment to suppress cyberloafing behavior. This finding suggests that organizational strategies should not only focus on workload distribution but also emphasize stress management and a supportive work environment. The practical implications of this research provide insights for small companies, particularly in formulating effective human resource management strategies. By reducing excessive workloads, minimizing stress levels, and building a healthy work environment, companies can control cyberloafing behavior and maintain optimal work productivity.*

Keywords: *Cyberloafing; Work Environment; Work Productivity; Work Stress; Workload.*

Abstrak. Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat membawa dampak signifikan terhadap dunia kerja. Salah satu fenomena yang muncul adalah *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet oleh karyawan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Fenomena ini dapat menurunkan produktivitas apabila tidak dikelola dengan baik. Penelitian ini dilakukan pada UD Saimun Jaya dengan tujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, serta menilai peran lingkungan kerja sebagai variabel *intervening*. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana kuesioner disebarikan kepada 35 karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda, uji F, uji t, serta analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Namun, lingkungan kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja dengan *cyberloafing*. Sebaliknya, pada hubungan stres kerja dengan *cyberloafing*, lingkungan kerja berperan sebagai mediator parsial. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap distribusi beban kerja yang proporsional, pengelolaan stres kerja yang tepat, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk menekan perilaku *cyberloafing*. *This finding suggests that organizational strategies should not only focus on workload distribution but also emphasize stress management and supportive work environment.* Implikasi praktis dari penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan berskala kecil, khususnya dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dengan mengurangi beban kerja yang berlebihan, meminimalkan tingkat stres, dan membangun lingkungan kerja yang sehat, perusahaan dapat mengendalikan perilaku *cyberloafing* sehingga produktivitas kerja tetap optimal.

Kata Kunci: Beban Kerja; *Cyberloafing*; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi di era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Internet yang awalnya dimanfaatkan untuk menunjang efektivitas dan efisiensi kerja, kini justru menghadirkan fenomena baru yaitu *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet oleh karyawan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Fenomena ini berdampak pada penurunan produktivitas, pemborosan waktu, dan bahkan kerugian finansial bagi perusahaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, perilaku *cyberloafing* perlu mendapat perhatian serius karena berkaitan langsung dengan efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

Ketersediaan internet berkecepatan tinggi dan perangkat elektronik pribadi secara tidak sengaja telah menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat mengalihkan perhatian dan waktu mereka dari tugas yang diberikan untuk terlibat dalam aktivitas seperti jejaring sosial, belanja online, atau menjelajahi situs web hiburan, sehingga berpotensi merusak produktivitas dan tujuan organisasi (Güngör et al., 2007).

Beberapa faktor yang memengaruhi munculnya *cyberloafing* di antaranya adalah beban kerja dan stres kerja. Beban kerja yang berlebihan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang mendorong karyawan mencari distraksi melalui aktivitas non-produktif. Sementara itu, stres kerja yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi dan motivasi sehingga memicu karyawan melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian. Selain faktor individu, lingkungan kerja juga memegang peranan penting. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik maupun psikologis, dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja dan stres kerja, sehingga mampu menekan perilaku *cyberloafing*. Namun, jika lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini justru dapat memperburuk kondisi dan memperbesar peluang terjadinya *cyberloafing*.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis mengenai peran mediasi lingkungan kerja dalam kaitannya dengan beban kerja, stres kerja, dan perilaku *cyberloafing* pada konteks organisasi skala kecil seperti UD Saimun Jaya. Selama ini, sebagian besar penelitian lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar atau instansi pemerintahan, sehingga temuan pada usaha kecil dan menengah masih jarang dibahas. Urgensi penelitian ini adalah memberikan pemahaman komprehensif bagi manajemen perusahaan mengenai faktor-faktor yang memicu *cyberloafing*, sekaligus bagaimana lingkungan kerja dapat menjadi solusi dalam mengurangi dampaknya.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk dilaksanakan dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Menurut permendagri nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan/satuan organisasi dan merupakan hasil kali volume pekerjaan dan norma waktu (Muslih & Hardani, 2022) dalam (Muslih & Hardani, 2022). Menurut Maulidah, et al (2022) dalam (Susilowati et al., 2024) Beban kerja ialah suatu keadaan yang didalamnya terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai dalam menerima tuntutan pekerjaan.

Menurut (Güngör et al., 2007), indikator beban kerja dibagi menjadi empat indikator, yakni : 1). Jumlah tugas yang harus diselesaikan. 2). Tingkat kesulitan tugas. 3). Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas. 4). Frekuensi tugas tambahan di luar tanggung jawab utama

Secara umum, beban kerja dapat di klasifikasikan menjadi tiga jenis, Menurut Koesomowidjojo dalam (Prayogo, 2024) yaitu : 1). Beban kerja fisik. 2). Beban kerja mental. 3). Beban kerja sosial.

Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge dalam (Rijanto et al., n.d.) Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. anchapo (2020:37) dalam (Ragilita & Evasari, 2023) menyatakan “Stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang ada”. Dapat diartikan sebagai keadaan stres yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. (Pandey et al., 2025) juga menyebutkan bahwa stres kerja adalah respons yang mungkin dimiliki orang ketika menghadapi tuntutan dan tekanan kerja yang tampaknya tidak sesuai dengan pengetahuan, bakat, dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya

Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbin dalam (Susilowati et al., 2024), yaitu: 1). Faktor organisasi. 2). Tuntutan peran. 3). Tekanan. 4). Struktur organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya menurut Saputra (Husna & Prasetya, 2024). Menurut Lewa dan Subono dalam (Nurmangesti & Dwiarti, 2024) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas pegawai, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Muslih & Hardani, 2022).

Menurut Sedarmayanti dalam (Rahayu, 2019) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja untuk individu dan kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut : 1). Pencahayaan di ruang kerja. 2). Sirkulasi udara di ruang kerja. 3). Kebisingan. 4). Penggunaan warna. 5). Kelembaban udara. 6). Fasilitas

Cyberloafing

Cyber-loafing berasal dari kata cyber yang memiliki arti sebagai aktivitas pemakaian akses komputer dan jaringan internet, sedangkan istilah loafing sendiri diartikan sebagai bentuk aktivitas membuang-buang waktu saat bekerja (Tefa dan Mahendra, 2022) dalam (Sugito & Wirapraja, 2023). *Cyberloafing* adalah perilaku karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kegiatan pribadi di internet, seperti berselancar di media sosial, berbelanja online, atau bermain game. Berdasarkan penelitian oleh Sani dan Suhana (2022) dalam (Sugito & Wirapraja, 2023).

Menurut Lim dan Chen dalam Prayogo (2024), cyberloafing terbagi menjadi dua jenis, yaitu browsing activities dan emailing activities. Browsing activities mencakup aktivitas seperti mengunjungi situs berita online, mengakses media sosial, serta menggunakan aplikasi chatting non-kerja. Sementara itu, emailing activities meliputi membaca dan membalas email pribadi, mengirim email pribadi, serta berlangganan dan membaca newsletter non-kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap cyberloafing dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan antar variabel yang dapat dianalisis secara numerik melalui instrumen survei kuesioner.

Objek penelitian adalah karyawan UD Saimun Jaya yang berlokasi di Jl. Kenanga Dsn. Talok, Desa Talok RT.01/RW.01, Kec. Dlanggu, Kabupaten Mojokerto. Dengan jumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui dua cara, yaitu penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin dan studi pustaka yang diperoleh dari buku serta jurnal relevan. Instrumen penelitian terdiri atas indikator-indikator yang mewakili setiap variabel.

Data dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan software SPSS versi 26. Pengujian meliputi analisis deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas) instrumen dilakukan pada tahap awal, dengan hasil menunjukkan seluruh item pertanyaan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heterokedastisitas), regresi linier berganda, uji hipotesis (Uji F, Uji Statistik t, R^2), serta path analysis untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan *alpha* 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid begitupun sebaliknya.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing masing indikator variabel Beban kerja dengan menggunakan SPSS :

Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Variabel Beban kerja (X1) diukur menggunakan empat indikator, yaitu : Jumlah tugas yang harus diselesaikan (X01), tingkat kesulitan tugas (X02), waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas (X03), serta frekuensi tugas tambahan diluar tanggung jawab utama (X04).

Tabel 1. Validitas beban kerja.

Indikator	Korelasi Pearson (r hitung)	Sig. (2-tailed)	Status Validitas
Jumlah tugas (X01)	0,702	0,000	Valid
Tingkat kesulitan (X02)	0,850	0,000	Valid
Waktu tersedia (X03)	0,729	0,000	Valid
Frekuensi tugas tambahan (X04)	0,631	0,000	Valid

Sumber : data diolah, (2025)

Untuk dapat mengetahui bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi Person (r) lebih besar dari 0,334 (nilai r tabel untuk N = 35 pada taraf signifikansi 5%), dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner untuk variabel Beban Kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. R tabel dan R hitung.

item	r Hitung	r Tabel	Status
X1.1	0,702	0,344	Valid
X1.2	0,802	0,344	Valid
X1.3	0,819	0,344	Valid
X1.4	,776	0,344	Valid

Sumber: data diolah, (2025)

Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah butir-butir dalam kuesioner variabel Stres Kerja mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara sahih. Indikator yang digunakan dalam variabel ini mencakup: tuntutan peran (X01), tekanan kerja (X02), dan struktur organisasi (X03).

Tabel 3. Validitas stres kerja.

indikator	Korelasi Pearson (r hitung)	Sig 2-tailed	Status validitas
Tuntutan peran (X01)	0,893	0,000	Valid
Tekanan (X02)	0,856	0,000	Valid
Struktur organisasi (X03)	0,690	0,000	Valid

Sumber: data diolah, (2025)

Semua nilai korelasi pearson menunjukkan angka diatas 0,334 dengan nilai signifikansi $<0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel stres kerja adalah valid dan layak digunakan dalam pengukuran.

Tabel 4. R tabel dan R hitung.

item	r Hitung	r Tabel	Status
X2.1	0,893	0,344	Valid
X2.2	0,591	0,344	Valid
X2.3	0,893	0,344	Valid

Sumber: data diolah, (2025)

Uji Validitas Lingkungan Kerja (Z)

Variabel Lingkungan Kerja diuji validitasnya berdasarkan empat indikator, yaitu: pencahayaan ruang kerja (X06), sirkulasi udara (X07), kebisingan/kenyamanan (X08), dan fasilitas penunjang (X09).

Tabel 5. Validitas lingkungan kerja.

indikator	Korelasi Pearson (r hitung)	Sig 2-tailed	Status validitas
Pencahayaan (X06)	0,893	0,000	Valid
Sirkulasi udara (X07)	0,706	0,000	Valid
Kebisingan (X08)	0,704	0,000	Valid
Fasilitas (X09)	0,583	0,000	Valid

Sumber: data diolah, (2025)

Semua nilai korelasi pearson menunjukkan angka diatas 0,334 dengan nilai signifikansi $<0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja adalah valid dan layak digunakan dalam pengukuran.

Tabel 6. R tabel dan R hitung.

item	r Hitung	r Tabel	Status
Z.1	0,893	0,344	Valid
Z.2	0,889	0,344	Valid
Z.3	0,826	0,344	Valid
Z.4	0,806	0,344	Valid

Sumber: data diolah, (2025)

Uji Validitas Cyberloafing (Y)

Variabel Cyberloafing diukur melalui enam indikator, yaitu: mengunjungi situs online (x01), mengakses media sosial (x02), menggunakan aplikasi chatting non kerja (x03), membaca dan membalas email pribadi (x04), mengirim email pribadi (x05), serta membaca newsletter

non-kerja (x06).

Tabel 7. Validitas Cyberloafing.

indikator	Korelasi Pearson (r hitung)	Sig 2-tailed	Status validitas
Mengunjungi situs online (X01)	0,543	0,001	Valid
Mengakses media sosial (X02)	0,576	0,000	Valid
Menggunakan aplikasi chatting (X03)	0,575	0,000	valid
Membaca dan membalas email (X04)	0,690	0,000	valid
Mengirim email (X05)	0,854	0,000	Valid

Sumber: data diolah, (2025)

Semua nilai korelasi pearson menunjukkan angka diatas 0,334 dengan nilai signifikansi <0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja adalah valid dan layak digunakan dalam pengukuran.

Tabel 8. R tabel dan R hitung.

item	r Hitung	r Tabel	Status
Y.1	0,542	0,344	Valid
Y.2	0,575	0,344	Valid
Y.3	0,575	0,344	Valid
Y.4	0,690	0,344	Valid
Y.5	0,853	0,344	Valid
Y.6	0,589	0,344	Valid

Sumber: data diolah, (2025)

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Uji Relibilitas.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
1	Beban Kerja (X1)	0,703	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,747	Reliabel
3	Cyberloafing (Y)	0,715	Reliabel
4	Lingkungan Kerja (Z)	0,700	Reliabel

Sumber : data diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, yang berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori reliabel. Hal

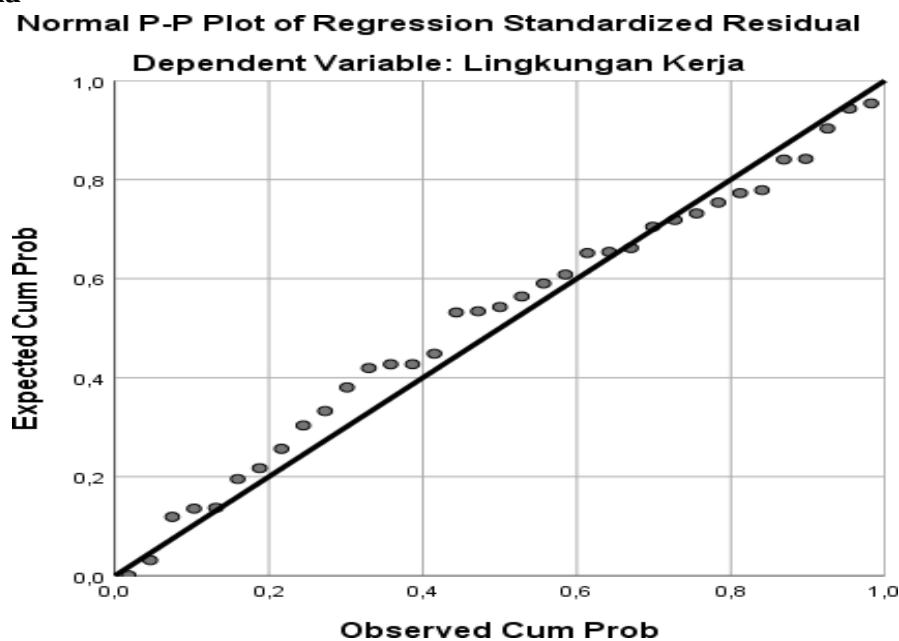
ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam setiap variabel memiliki konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam proses pengumpulan data. Dengan demikian, seluruh item kuesioner yang digunakan dalam penelitian layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis data lebih lanjut karena telah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghazali dalam (Alfitrianti & Setyanto, 2023) adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat statistik klasik agar hasil analisis valid Ghazali dalam (Collins, 2021). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-smirnov atau Shapiro-wilk. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan ($p\text{-value}$) $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika signifikan $< 0,05$.

Uji Pertama



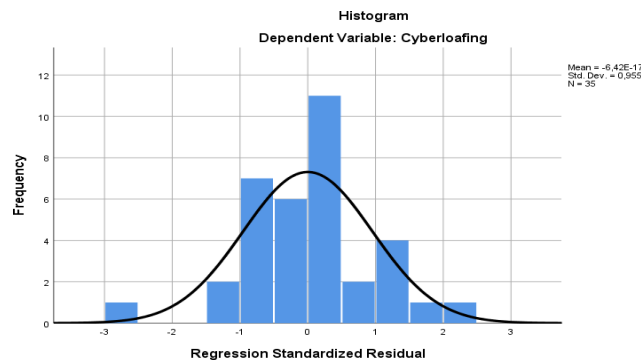
Gambar 1. Uji Normalitas.

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig.) untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Oleh karena itu, data layak untuk dianalisis menggunakan metode statistik parametrik.

Uji Kedua

Karena seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, data tersebut memenuhi salah satu syarat dalam analisis regresi linear klasik, dan analisis statistik

parametrik dapat digunakan.



Gambar 2. Uji Normalitas 2.

Tabel 10. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,93659318
Most Extreme	Absolute	,104
	Positive	,072
Differences	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen (X) dalam linier memiliki hubungan korelasi yang tinggi satu sama lain. Ini mengganggu keakuratan estimasi koefisien regresi. Untuk menguji adanya kolerasi antar variabel independent. Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF < 10 Menurut ghozali dalam (Alfitrianti & Setyanto, 2023).

Persamaan Pertama**Tabel 11.** Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a								
Model	standardized Coefficients B	standardized Coefficients Std. Error	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF		
1	(Constant)	7,661	783	4,296	,000			
	Beban Kerja	,060	72	,67	,221	,826	89	300
	Stres Kerja	,634	16	,08	2,008	,053	89	300

Dependent Variable: kugan Kerja

Dari tabel diatas kolom Collinearity Statistic Tolerance dan VIF menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih dari satu dan nilai VIF kurang dari 10 maka data ini tidak terjadi Multikolinieritas.

Persamaan kedua**Tabel 12.** Uji multikolinearitas 2.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF	
1	(Constant)		6,632	2,475	2,680	,012		
	Beban Kerja		,273	,301	,245	,905	,372	,188 5,308
	Stres Kerja		-,274	,370	-,213	-,742	,464	,168 5,967
	Lingkungan Kerja		,915	,195	,740	4,682	,000	,553 1,808

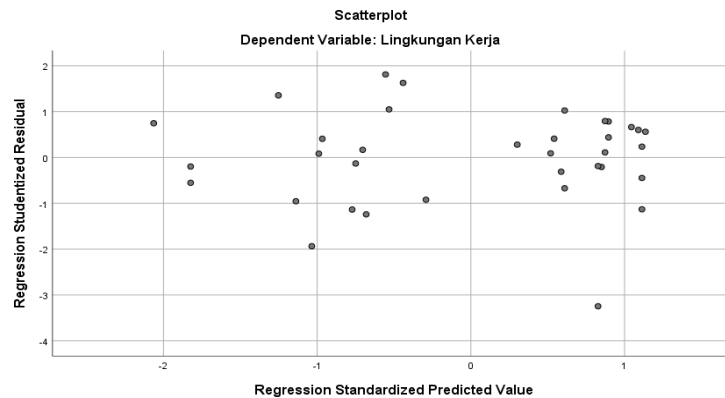
a. Dependent Variable: Cyberloafing

Sumber : data diolah, (2025)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali dalam (Alfitrianti & Setyanto, 2023) uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji kesamaan varians dari residual. Pengujian dilakukan dengan metode glejser atau scatterplot. Dasar pengambilan keputusan dengann uji gejses adalah : 1). Jika nilai signifikan > 0,05 maka data tidak terjadi heterokedastisitas. 2). Jika nilai signifikan <0,05 maka data terjadi heterokedastisitas

Persamaan Pertama



Gambar 3. Uji heteroskedastisitas.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa data menyebar atas, bawah, kiri maka bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Persamaan Kedua

Tabel 13. Uji heteroskedastisitas.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2,934	1,159		2,532
	Beban Kerja	-,104	,177	-,236	-,585
	Stres Kerja	,069	,205	,135	,336

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber : data diolah, (2025)

Dari tabel diatas bisa dilihat dari nilai signifikannya, apabila nilainya lebih besar dari 0.05 maka data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas, Jadi dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas baik pada uji regresi pertama maupun kedua, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi memnuhi salah satu asumsi dasar regresi linear dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali dalam (Alfitrianti & Setyanto, 2023), Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Data harus memenuhi asumsi klasik sebelum analisis. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji pengaruh profitabilitas, *leverage*, ukuran perusahaan dan reputasi KAP terhadap *audit delay*.

Uji Pertama (Pengaruh langsung)**Tabel 14.** Uji regresi linear berganda.

Coefficients^a					
		Unstandardized		Standardized	
		Coefficients		Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	12,587	2,534		4,967 ,000
	Beban Kerja	,369	,157	,358	2,347 ,025
	Stres Kerja	,364	,164	,339	2,224 ,033

a. Dependent Variable: Cyberloafing

Sumber : data diolah, (2025)

Kedua variabel Independen (beban kerja dan stres kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Artinya semakin tinggi beban kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan cyberloafing. Di antara keduanya, beban kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibanding stres kerja terhadap perilaku cyberloafing, ditunjukkan oleh nilai beta yang lebih tinggi (0,358 vs 0,339)

Uji Kedua (Pengaruh tidak langsung)**Tabel 15.** Uji regresi kedua.

Coefficients^a					
		Unstandardized		Standardized	
		Coefficients		Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	1,000	3,527		,284 ,779
	Beban Kerja	,155	,146	,155	1,055 ,299
	Stres Kerja	,367	,148	,374	2,480 ,019
	Cyberloafing	,408	,164	,365	2,481 ,019

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Sumber : data diolah, (2025)

Dari ketiga variabel independen, yaitu beban kerja, stres kerja, dan cyberloafing, terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, yaitu: Stres kerja (Beta = 0,374) Cyberloafing (Beta = 0,365). Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja (Sig. = 0,299). Di antara ketiganya, stres kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap lingkungan kerja berdasarkan nilai Beta standar, diikuti oleh cyberloafing, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh paling lemah dan tidak

signifikan.

Uji Hipotesis

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk melihat apakah Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Cyberloafing (Y).

Tabel 16. Uji F regresi pertama.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247,429	2	123,714	7,039	,003 ^b
	Residual	562,457	32	17,577		
	Total	809,886	34			

a. Dependent Variable: Cyberloafing

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber : data diolah, (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung = 7,039 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,003. Karena nilai Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan. Artinya, variabel Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Cyberloafing. Dengan nilai signifikansi 0,003, maka model regresi pertama memiliki kelayakan yang baik secara statistik.

Tabel 16. Uji F regresi kedua

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,736	3	82,245	6,215	,002 ^b
	Residual	410,235	31	13,233		
	Total	656,971	34			

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

b. Predictors: (Constant), Cyberloafing, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber : data diolah, (2025)

Berdasarkan uji F yang ditunjukkan pada tabel ANNOVA, diperoleh nilai F hitung = 6,215 dan nilai sig = 0,002. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,002<0,05), maka

dapat disimpulkan bahwa model regresi kedua signifikan secara simultan. Artinya, variabel stres kerja, dan cyberloafing secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilolan keputusan : 1). Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. 2). Jika nilai signifikansi $\geq$ 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

Uji t – Regresi Pertama

Model regresi pertama menguji pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap Cyberloafing

Tabel 17. Uji T regresi pertama.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,587	2,534		4,967
	Beban Kerja	,369	,157	,358	2,347
	Stres Kerja	,364	,164	,339	2,224

a. Dependent Variable: Cyberloafing

Sumber : data diolah, (2025)

Kesimpulan :

Kedua variabel (beban kerja dan stres kerja) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap cyberloafing. Hal ini berarti bahwa masing masing variabel independen memberikan kontribusi sendiri sendiri dalam menjelaskan perubahan pada cyberloafing.

Uji t – Regresi Kedua

Model regresi kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dari variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Cyberloafing (Y) terhadap Lingkungan Kerja (Z).

Tabel 18. Uji T regresi kedua.

		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,000	3,527		,284	,779
	Beban Kerja	,155	,146	,155	1,055	,299
	Stres Kerja	,367	,148	,374	2,480	,019
	Cyberloafing	,408	,164	,365	2,481	,019

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Sumber : data diolah, (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada regresi diketahui, bahwa :

Hipotesis 3 (H3) : Beban kerja berpengaruh terhadap cyberloafing melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis 4 (H4) : Stres kerja berpengaruh terhadap cyberloafing melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

R besar (R) menurut (Subagyo et al., 2023) biasanya merujuk pada koefisien korelasi berganda dalam regresi linear, yaitu pengukuran kekuatan hubungan antara beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2 Square) digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 diambil dari output Model Summary pada regresi linear berganda.

Regresi Pertama (Cyberloafing sebagai Variabel Dependen)

Tabel 19. Uji koefisien determinasi regresi 1.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 ^a	,306	,262	4,19247

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber : data diolah, (2025)

Kesimpulan : Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda yang terdiri dari beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan 30,6% variasi dalam perilaku cyberloafing. Sementara 69,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Nilai adjusted R^2 sebesar 26,2% menunjukkan bahwa model ini sudah

cukup baik, namun masih bisa dikembangkan dengan memasukkan faktor lain untuk meningkatkan daya jelaskan model. Secara keseluruhan, model memiliki kekuatan prediktif sedang, dengan korelasi positif antara variabel independen terhadap cyberloafing.

Regresi Kedua (Lingkungan Kerja sebagai Variabel Dependen)

Tabel 20. Uji koefisien determinasi regresi 2.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,376	,315	3,63777

a. Predictors: (Constant), Cyberloafing, Beban Kerja, Stres Kerja

Kesimpulan : Beban Kerja, Stres Kerja, dan Cyberloafing secara bersama-sama mampu menjelaskan 37,6% variasi Lingkungan Kerja. Sisanya 62,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Model cukup baik, meskipun masih menyisakan ruang untuk peningkatan akurasi dengan memasukkan variabel lain

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap cyberloafing, di mana semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan UD Saimun Jaya, semakin besar kecenderungan mereka melakukan perilaku tersebut. Stres kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap cyberloafing, karena karyawan dengan tingkat stres yang tinggi cenderung lebih sering melakukannya. Namun, lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap cyberloafing, sebab pengaruh tidak langsung melalui variabel ini terbukti tidak signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja memediasi secara marginal pengaruh stres kerja terhadap cyberloafing, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji Sobel yang mengonfirmasi perannya sebagai mediator parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa cyberloafing dapat dipandang sebagai respons adaptif atau coping mechanism terhadap tekanan kerja, sehingga tidak hanya mencerminkan perilaku menyimpang, tetapi juga menandakan adanya permasalahan dalam pengelolaan beban kerja, stres, dan lingkungan kerja di perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja tetap memiliki peran penting dalam menurunkan intensitas cyberloafing, karena meskipun tidak semua jalur mediasi signifikan, penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mengurangi kecenderungan cyberloafing, khususnya saat karyawan menghadapi tekanan atau stres.

DAFTAR REFERENSI

- Alfitrianti, M., & Setyanto, E. (2023). Pengaruh pengetahuan perpajakan dan sanksi pajak terhadap kepatuhan wajib pajak pelaku UMKM di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan, Akuntansi dan Keuangan Universitas Banten Jaya*, 6(1), 64–76.
- Collins, S. P. (2021). Pengaruh kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *[Nama Jurnal]*, 21, 31–42.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (A. H. S., Ed.; 10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Güngör, D., Bornstein, M. H., Leersnyder, J. De, & Ceulemans, E. (2007). [Review jurnal 2]. *[Nama Jurnal]*.
- Husna, L. U., & Prasetya Saputra, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Muslih, & Hardani. (2022). *Analisis beban kerja*.
- Nurmangesti, A., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. *Journal of Citizen Research and Development*, 1(2), 383–388. <https://doi.org/10.57235/jcrd.v1i2.3435>
- Pandey, P. S., Robbins, K., & Syarif, N. (2025). Kinerja pegawai dengan cyberloafing sebagai [variabel]. *[Nama Jurnal]*.
- Prayogo, T. D. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing dengan stres kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT Telkom Akses Jakarta). *[Nama Jurnal]*, Februari, 4–6.
- Ragilita, A. R., & Evasari, A. D. (2023). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 6(3), 515–528. <https://doi.org/10.36815/bisman.v6i3.2891>
- Rahayu, E. (2019). Pengaruh organizational citizenship... Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP. *Jurnal Teknologi Informasi dan Data Mining*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.22437/jitdm.v1i1.8676>
- Rijanto, R., Sukabumi, S. P., & Barat, J. (n.d.). The effect of work stress on employee performance. *[Nama Jurnal]*.
- Subagyo, G. A., Sehangunaung, Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis pengaruh harga, promosi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pengguna aplikasi Lazada di Kota Manado: The influence of service quality on customer satisfaction using delivery services at Tiki Garuda Agent Manado Branch. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1–11. <https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/>
- Sugito, F. A., & Wirapraja, A. (2023). Pengaruh cyberloafing terhadap produktivitas dan kinerja tenaga pendidikan menggunakan pendekatan fenomenologi. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 187–194. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3579>
- Susilowati, L., Triwahyuni, E., & Basri, A. I. (2024). Pengaruh beban kerja, fasilitas, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja PHL pengelolaan taman dan ruang terbuka hijau DLH Sleman. *Bisman (Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 342–352. <https://doi.org/10.36815/bisman.v7i2.3268>