

Stres kerja dan cyberloafing pada karyawan

by Dewi Lawung Wati Tri Wardani

Submission date: 27-Jan-2026 11:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 2864648608

File name: Turnitin_1_Jurnal_Dewi.docx (75.05K)

Word count: 3740

Character count: 25193

Stres kerja dan cyberloafing pada karyawan

Dewi Lawung Wati Tri Wardani

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Psikologi, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

Diah Sofiah

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Psikologi, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

Etik Darul Muslikah

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Psikologi, Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

E-mail: dewilawungwati@gmail.com

Abstract

The rapid advancement of digital technology has transformed the modern workplace, making internet access an essential component of daily work activities. However, this development has also facilitated the emergence of cyberloafing, which refers to employees' engagement in non-work-related internet activities during working hours. Job stress is considered one of the psychological factors that may contribute to cyberloafing, particularly when employees perceive work demands as exceeding their personal coping capacities. This study aims to analyze the relationship between job stress and cyberloafing among employees of the Surabaya City Social Service Office. A quantitative approach with a correlational research design was adopted, involving 112 employees as research participants. Data were obtained through standardized job stress and cyberloafing measurement instruments using a five-point Likert scale. Due to the data distribution not meeting normality assumptions, Spearman's Rank correlation analysis was utilized to test the proposed hypothesis. The findings indicate a positive and statistically significant relationship between job stress and cyberloafing behavior ($r_s = 0.602$, $p < 0.01$). Overall, the study concludes that job stress plays a substantial role in the occurrence of cyberloafing among employees in public sector organizations, underscoring the need for stress reduction strategies and well-defined organizational internet use regulations.

Keywords: job stress, cyberloafing, employees, governmental institution

Abstrak

Perkembangan pesat teknologi digital telah mengubah pola kerja modern dengan menjadikan akses internet sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari aktivitas pekerjaan. Namun, kondisi ini juga memunculkan fenomena cyberloafing, yaitu keterlibatan karyawan dalam aktivitas penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Stres kerja dipandang sebagai salah satu faktor psikologis yang berkontribusi terhadap munculnya cyberloafing, terutama ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan individu dalam melakukan coping. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan cyberloafing pada karyawan Dinas Sosial Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 112 karyawan sebagai partisipan. Data dikumpulkan menggunakan instrumen pengukuran stres kerja dan cyberloafing yang telah terstandar dengan skala Likert lima poin. Karena distribusi data tidak memenuhi asumsi normalitas, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan perilaku cyberloafing ($r_s = 0,602$; $p < 0,01$). Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan munculnya perilaku cyberloafing pada karyawan di lingkungan instansi pemerintahan.

Kata kunci: stres kerja, cyberloafing, karyawan, instansi pemerintahan

Pendahuluan

Transformasi teknologi komputer dan internet telah mendorong peningkatan dalam cara kerja organisasi modern. Saat ini, internet dimanfaatkan tidak hanya untuk komunikasi, tetapi juga sebagai sarana pendukung utama dalam pengelolaan data, kolaborasi tim, dan penyediaan layanan digital. Pemanfaatan internet dalam dunia kerja terbukti meningkatkan efektivitas, kecepatan kerja, serta kemudahan akses informasi bagi karyawan (Bondanini dkk., 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa teknologi digital tidak lagi sekadar alat bantu, melainkan telah membentuk pola kerja dan sistem organisasi secara menyeluruh.

Transformasi digital juga membawa perubahan mendasar dalam tatanan sosial, ekonomi, dan budaya organisasi. Fahmi (2024) menjelaskan bahwa digitalisasi memengaruhi cara organisasi menjalankan aktivitas operasional sekaligus mengubah hubungan antarindividu, pola kerja, serta nilai-nilai profesional. Pekerjaan yang bersifat rutin semakin tergantikan oleh otomasi, sementara tuntutan terhadap keterampilan digital terus meningkat. Perubahan ini menciptakan peluang efisiensi kerja, namun juga menuntut karyawan untuk terus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan (OECD, 2019).

Digitalisasi turut memengaruhi sistem kerja dan bentuk interaksi di tempat kerja, seperti penerapan *remote working* dan *hybrid work*. Model kerja ini memberikan fleksibilitas waktu dan tempat, namun di sisi lain menimbulkan tantangan terhadap batasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta berpotensi melemahkan interaksi sosial antarpegawai (Eurofound & ILO, 2017; Gibbs, Mengel, & Siemroth, 2023). Pergeseran budaya organisasi yang menekankan kecepatan, transparansi, dan inovasi berkelanjutan secara perlahan menggeser praktik kerja tradisional yang menekankan stabilitas dan interaksi tatap muka (Fahmi, 2024).

Dalam konteks Indonesia, perkembangan teknologi digital didukung oleh tingginya tingkat penetrasi internet. APJII melaporkan adanya peningkatan signifikan dalam penetrasi internet, dari 64,8% pada 2018 menjadi 78,19% pada 2023 atau sekitar 215,6 juta pengguna, yang menunjukkan semakin kuatnya peran internet dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, termasuk dalam aktivitas kerja di sektor pemerintahan maupun swasta.

Selain itu, penggunaan internet di Indonesia didominasi oleh aktivitas komunikasi dan media sosial, terutama pada kelompok usia produktif (Kemp, 2023). Intensitas penggunaan internet yang tinggi ini meningkatkan potensi terjadinya penggunaan akses internet sebagai kebutuhan nonpekerjaan selama berlangsungnya pekerjaan. Kondisi itu menjadi latar belakang munculnya perilaku *cyberloafing*, diaman penggunaan fasilitas koneksi online kantor untuk aktivitas personal yang tidak berkaitan langsung akan pekerjaan.

Cyberloafing merupakan fenomena perilaku yang muncul sebagai konsekuensi dari kemudahan akses internet di tempat kerja (Lim & Teo, 2005; Blanchard & Henle, 2008). Aktivitas *cyberloafing* meliputi penggunaan media sosial, belanja daring, menonton video, membaca berita, hingga bermain gim daring selama jam kerja. Fenomena ini tidak hanya terjadi di sektor swasta, tetapi juga ditemukan di instansi pemerintahan seiring dengan meningkatnya digitalisasi layanan publik.

Bukti empiris di Indonesia menunjukkan bahwa cyberloafing merupakan fenomena nyata di lingkungan kerja. Hasana dan Herwanto (2022) melaporkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi terhadap perilaku *cyberloafing* pada pekerja admin di Universitas Islam Riau. Penelitian lain oleh Adhana dan Herwanto (2023) pada pegawai pemerintah sipil menunjukkan bahwa stres kerja dan rendahnya kontrol diri berkaitan dengan meningkatnya perilaku *cyberloafing*. Temuan ini menegaskan bahwa *cyberloafing* bukan sekadar pelanggaran disiplin, melainkan perilaku yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kondisi lingkungan kerja.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa karyawan cenderung menggunakan aktivitas digital non-pekerjaan sebagai bentuk coping psikologis untuk meredakan ketegangan dan kelelahan kerja (Reinecke & Hofmann, 2016). Dalam jangka pendek, cyberloafing dapat memberikan rasa lega, namun dalam jangka panjang berpotensi menurunkan fokus, produktivitas, serta kualitas kinerja karyawan (Vitak dkk., 2011). Maka dari itu, cyberloafing dapat dipandang sebagai perilaku digital maladaptif yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan (Koay, 2018; Lafont dkk., 2020).

Salah satu faktor psikologis utama yang berperan dalam munculnya cyberloafing adalah stres kerja. Stres kerja dimaknai sebagai respons fisik dan emosional akan beban pekerjaan yang melampaui kapabilitas seseorang (Robbins & Judge, 2013). Gejala stres kerja dapat muncul dalam bentuk fisiologis, psikologis, maupun perilaku, seperti kelelahan, kecemasan, penurunan motivasi, dan kecenderungan menunda pekerjaan (Beehr & Newman, 1978; Ivancevich & Matteson, 2011). Dalam konteks kerja modern, stres kerja sering dikaitkan dengan munculnya cyberloafing sebagai strategi coping (Lim & Teo, 2005).

Meskipun hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing* telah diteliti, kajian yang menempatkan stres kerja sebagai variabel utama masih terbatas, terutama pada instansi pemerintahan. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ketidakkonsistenan temuan empiris serta keterbatasan metodologis. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis untuk menganalisis korelasi antara stres kerja dan *cyberloafing* pada pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya dengan mengacu pada *Transactional Model of Stress* dari Lazarus dan Folkman (1984), guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perilaku digital di lingkungan kerja pemerintahan.

Metode

Desain Penelitian

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengidentifikasi korelasi antara Stres Kerja Dengan Cyberloafing Pada Karyawan.

Subjek

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 112 karyawan Dinas Sosial Kota Surabaya yang bekerja pada Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial. Metode pengumpulan partisipan yang dimanfaatkan adalah total sampling, sehingga semua populasi sebagai partisipan studi. Pengumpulan data memanfaatkan kuesioner yang dibagikan online melalui Google Form.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua instrumen pengukuran, yaitu skala stres kerja yang dibuat merujuk pada teori Robbins dan Judge (2013) dengan 32 aitem yang dinyatakan valid serta mempunyai skor reliabilitas *Cronbach's Alpha* 0,988, dan skala cyberloafing yang disusun berdasarkan konsep Blanchard dan Henle (2008) yang terdiri dari 21 aitem valid dengan skor *Cronbach's Alpha* 0,958.

Teknik Analisis

Teknik korelasi nonparametrik Spearman's Rho dipilih sebagai metode analisis data dan dioperasikan menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil

Data Demografi Responden

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa penelitian ini melibatkan 112 responden yang merupakan pegawai pada Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Dinas Sosial Kota Surabaya. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 69 pegawai laki-laki (61,6%) dan 43 pegawai perempuan (38,4%).

Data demografis pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 26–30 tahun. Kelompok usia ini mencakup 85 responden (75,9%), diikuti usia 21–25 tahun sebanyak 22 responden (19,6%) dan usia 31–36 tahun sebanyak 5 responden (4,5%). Kondisi tersebut menunjukkan dominasi responden usia produktif muda yang aktif dalam menjalankan tugas pelayanan sosial.

Tabel 1

Data Demografi Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	69	61,6%
Perempuan	43	38,4%

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Stres kerja dan cyberloafing pada karyawan

Tabel 2

Data Demografi Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
21 - 25 Tahun	22	19,6%
26 - 30 Tahun	85	75,9%
31 - 36 Tahun	5	4,5 %

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Uji Deskriptif

Berdasarkan Tabel 3, temuan tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki skor minimum 45 dan maksimum 145, dengan nilai rata-rata 69,37 serta standar deviasi 35,341. Sementara itu, variabel *cyberloafing* memiliki skor minim 30 dan maksimal 94, dengan mean 50,54 serta standar deviasi 19,731.

Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, perilaku *cyberloafing* karyawan cenderung berada pada tingkat sedang. Hasil ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi stres kerja dan *cyberloafing* karyawan sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

Tabel 3

Statistik Deskriptif Empirik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Range	Mean	Std. Deviation
Cyberloafing	112	32	97	65	50,54	19,731
Stres Kerja	112	45	145	100	69,37	35,341

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Tabel 4, menyajikan statistik deskriptif hipotetik untuk masing-masing variabel penelitian. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki skor minimum 32 dan maksimum 160, dengan nilai rerata sebesar 96 serta simpangan baku 21,3. Adapun variabel *cyberloafing* memiliki skor minimum 21 dan maksimum 105, dengan nilai rerata 63 serta simpangan baku 14. Statistik deskriptif hipotetik ini digunakan sebagai dasar dalam penentuan norma skor dan klasifikasi tingkat stres kerja maupun *cyberloafing* guna mendukung interpretasi hasil penelitian.

Tabel 4

Statistik Deskriptif Hipotetik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Range	Mean	Std. Deviation
Cyberloafing	112	21	105	84	63	14
Stres Kerja	112	32	160	128	96	21,3

Tabel 5, menyajikan norma skor variabel *cyberloafing* yang dikategorikan ke dalam lima tingkat, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Klasifikasi norma skor ini digunakan untuk menginterpretasikan tingkat kecenderungan perilaku *cyberloafing* karyawan selama jam kerja. Norma tersebut selanjutnya berfungsi sebagai dasar analisis dalam mengkaji hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing* secara empiris.

Tabel 5

1 Stres kerja dan cyberloafing pada karyawan

Norma Kategori Hipotetik Skala Cyberloafing

Rumus	Skor	Kategori
$X < (\text{Mean} - 1,5 \text{ SD})$	< 21	Sangat Rendah
$(\text{Mean} - 1,5 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} - 0,5 \text{ SD})$	22 – 40	Rendah
$(\text{Mean} - 0,5 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 0,5 \text{ SD})$	41 – 60	Sedang
$(\text{Mean} + 0,5 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1,5 \text{ SD})$	61 – 80	Tinggi
$X \geq (\text{Mean} + 1,5 \text{ SD})$	≥ 80	Sangat Tinggi

Tabel 6, menyajikan norma skor untuk variabel Stres Kerja, yang dimanfaatkan dalam mengklasifikasikan tingkat Stres Kerja karyawan ke dalam lima kategori: SR, R, S, T, dan ST, merujuk pada mean dan SD. Norma skor ini memungkinkan evaluasi sistematis terhadap distribusi Stres Kerja dan memfasilitasi analisis hubungan antara Stres Kerja dan Cyberloafing.

Tabel 6

Norma Kategori Hipotetik Skala Stres Kerja

Rumus	Skor	Kategori
$X < (\text{Mean} - 1,5 \text{ SD})$	< 16	Sangat Rendah
$(\text{Mean} - 1,5 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} - 0,5 \text{ SD})$	17 – 51	Rendah
$(\text{Mean} - 0,5 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 0,5 \text{ SD})$	52 – 87	Sedang
$(\text{Mean} + 0,5 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1,5 \text{ SD})$	88 – 122	Tinggi
$X \geq (\text{Mean} + 1,5 \text{ SD})$	≥ 122	Sangat Tinggi

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel stress kerja menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $\leq 0,05$, sebaran data tidak memenuhi asumsi normalitas. Maka dari itu, analisis selanjutnya dilakukan memanfaatkan teknik nonparametrik yang selaras terhadap karakteristik data yang tidak normal. Adapun tabel 7 hasil uji normalitas ditunjukkan seperti ini:

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			Keterangan
	Statistic	Df	Sig.	
Stres Kerja	0.369	112	0.000	Berdistribusi Tidak Normal

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Hasil uji normalitas untuk variabel Stres Kerja menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $\leq 0,05$, data

Stres kerja dan cyberloafing pada karyawan

tidak memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, analisis selanjutnya dilakukan dengan pendekatan nonparametrik yang sesuai dengan karakteristik data yang tidak normal.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas korelasi antara SK dengan CL pada pekerja diperoleh dengan signifikansi 0,955 untuk korelasi antara SK dan CL. Karena nilai signifikansi $> 0,05$, hubungan antara kedua variabel dinyatakan linier secara statistik. Oleh karena itu, model linier dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 8

Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Signifikansi	Keterangan
Stres kerja – Cyberloafing	0,574	0,955	Linier

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 9, temuan analisis korelasi Spearman's Rho menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,602 dengan tingkat signifikansi $p < 0,01$, yang menandakan korelasi positif yang sangat kuat antara stres kerja dan cyberloafing. Hal ini memperlihatkan bahwa individu dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi cenderung memperlihatkan perilaku cyberloafing yang lebih besar.

Tabel 9

Hasil Uji Korelasi Spearman's Rho

Correlation				
Sperman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1,000	0,602
		Sig. (2-tailed)	.	0,000
		N	112	112
	Cyberloafing	Correlation Coefficient	0,602	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	.
		N	112	112

Pembahasan

Studi ini memiliki tujuan utama yaitu mengeksplorasi korelasi antara SK dan perilaku CL pada pekerja di lingkungan industri. Hasil analisis memperlihatkan adanya korelasi positif yang signifikan antara tingkat SK dengan karyawan yang melakukan CL. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja berperan sebagai faktor yang mempengaruhi penggunaan waktu kerja untuk aktivitas non- pekerjaan, sehingga hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Pengaruh stres kerja terhadap perilaku cyberloafing tergolong dominan, meskipun perilaku ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, antara lain kepuasan kerja, kemampuan pengendalian

diri, komitmen terhadap organisasi, kondisi lingkungan kerja digital, serta kebijakan penggunaan internet di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa SK termasuk faktor utama untuk diperhatikan dalam memahami munculnya perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan hasil kategorisasi, sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat stres kerja yang rendah hingga sangat rendah, namun terdapat sebagian individu dengan tingkat stres yang relatif tinggi. Kelompok dengan tingkat stres yang tinggi memiliki potensi lebih besar untuk menunjukkan mekanisme *coping* maladaptif, termasuk perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, meskipun secara keseluruhan tingkat stres karyawan tergolong rendah, risiko munculnya perilaku negatif tetap ada pada sebagian individu. Untuk variabel *cyberloafing*, sebagian besar karyawan berada pada kategori rendah, meskipun perilaku ini tetap muncul pada kelompok dengan tingkat sedang hingga tinggi. Fakta ini menegaskan bahwa *cyberloafing* merupakan fenomena nyata yang relevan di lingkungan kerja dan tidak sepenuhnya bergantung pada tingkat stres yang dialami individu.

Temuan studi ini sama dengan studi lampau. Adhana dan Herwanto (2023) melaporkan bahwa SK memiliki korelasi positif dengan CL pada pegawai Bea Cukai. Penelitian Hasana dan Herwanto (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi universitas. Selain itu, studi Moffan dan Handoyo (2020) mengidentifikasi SK menjadi pengaruh penting terhadap perilaku CL pada pekerja di Surabaya. Konsistensi temuan ini memperlihatkan bahwa korelasi antara SK dan CL memiliki dasar empiris yang kuat sehingga hasil penelitian ini memiliki validitas eksternal yang baik.

Secara psikologis, keterkaitan antara stres kerja dan *cyberloafing* dapat dijelaskan melalui *Transactional Model of Stress* yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Konsep ini menyatakan bahwa tekanan timbul saat seseorang memandang beban pekerjaan lebih dari kapasitasnya. Dalam situasi tersebut, individu menggunakan mekanisme *coping* untuk mengurangi tekanan. *Cyberloafing*, sebagai bentuk *coping* maladaptif, memberikan distraksi emosional sementara melalui aktivitas internet nonpekerjaan. Penjelasan ini menegaskan bahwa *cyberloafing* tidak semata-mata berkaitan dengan pelanggaran disiplin, tetapi merupakan respons psikologis terhadap tekanan kerja, sehingga intervensi yang dilakukan tidak cukup hanya berupa pengawasan, melainkan juga memerlukan pengelolaan stres kerja secara menyeluruh.

Dari perspektif industri, temuan studi ini berimplikasi langsung. Perusahaan perlu mengoptimalkan pengelolaan stres kerja melalui penataan beban tugas, kejelasan peran, peningkatan dukungan psikologis, serta penyusunan kebijakan penggunaan internet yang jelas dan konsisten. Temuan ini menegaskan bahwa upaya untuk menekan perilaku *cyberloafing* tidak dapat dilakukan hanya dengan penegakan aturan, tetapi harus diarahkan pada penanganan akar psikologisnya, yaitu tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

Kesimpulan

Studi ini mengungkapkan adanya korelasi positif yang sangat kuat antara SK dan CL, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi Spearman's Rho yaitu 0,602 dengan sig. $p = 0,000$. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja berhubungan dengan meningkatnya kecenderungan karyawan melakukan cyberloafing. Namun demikian, stres kerja tidak berdiri sebagai satu-satunya determinan, karena perilaku cyberloafing juga diakibatkan oleh berbagai faktor lain yang tidak dievaluasi dalam studi ini. Dari sisi praktis, temuan ini menekankan perlunya upaya pengelolaan stres kerja melalui pengaturan beban dan pembagian tugas yang jelas, kejelasan peran, pemberian dukungan psikologis, serta penegakan kebijakan penggunaan internet di tempat kerja untuk menekan perilaku cyberloafing.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan organisasi disarankan untuk menerapkan strategi pengendalian stres kerja melalui penataan beban tugas yang proporsional, penegasan fungsi dan tanggung jawab karyawan, penyediaan dukungan psikologis, serta penegakan regulasi penggunaan internet secara konsisten guna menekan perilaku cyberloafing. Di sisi lain, karyawan diharapkan mampu mengembangkan keterampilan manajemen stres yang adaptif serta memperkuat kontrol diri agar tetap fokus pada pelaksanaan tugas pekerjaan. Adapun penelitian selanjutnya disarankan untuk menginvestigasi faktor-faktor lain yang berpotensi berdampak pada stres kerja dan cyberloafing, serta melibatkan partisipan dari berbagai sektor organisasi agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi dan kegunaan praktis yang lebih luas.

Referensi

- Adhana, I., & Herwanto, H. (2023). Hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 45–56.
- Aisyah, N., Putri, R., & Maulana, A. (2025). Conscientiousness dan cyberslacking pada mahasiswa di Surabaya. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(1), 12–25.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). (2018). *Penetrasi & profil perilaku pengguna Internet Indonesia: Hasil survei 2018 (versi pendek)*. Jakarta: APJII.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2023). Survei APJII: Pengguna internet di Indonesia tembus 215 juta orang. <https://www.apjii.or.id/berita/d/survei-apjii-pengguna-internet-di-indonesia-tembus-215-juta-orang>
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Covert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of personality, attitudes, and organizational factors. *Computers in Human Behavior*, 36, 510–521. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.03.011>
- Aziswidiyanto, K. F., & Laksmiwati, H. (2024). Hubungan antara stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 644–656. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.62107>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>

- 4 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>
- Bondanini, G., Giovanelli, C., Mucci, N., & Giorgi, G. (2025). The dual impact of digital connectivity: Balancing productivity and well-being in the modern workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(6), 845. <https://doi.org/10.3390/ijerph22060845>
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Eurofound, & International Labour Organization. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union.
- Fahmi, T. (2024). Transformasi digital dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Ilmu Ekonomi*, 1(2), 101–109. <https://doi.org/10.70585/jumali.v1i2.46>
- Fakhriya. (2024). Pengaruh self-control terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan generasi Z di perusahaan startup digital. *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 4(1), 515–523. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.10111>
- Gallup. (2025). *State of the global workplace: 2023 report*. Gallup, Inc. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2023). Work from home and productivity: Evidence from personnel and analytics data on information technology professionals. *Journal of Political Economy: Microeconomics*, 1(1), 7–41. <https://doi.org/10.1086/721803>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- How COVID-19 has pushed companies over the technology tipping point—and transformed business forever. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tipping-point-and-transformed-business-forever>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kemp, S. (2023). *Digital 2023: Indonesia*. We Are Social & Kepios. <https://datareportal.com/reports/digital-2023-indonesia>
- 4 Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: A moderated-mediation model. *Internet Research*, 28(4), 1122–1141. <https://doi.org/10.1108/IntR-07-2017-0268>
- Lafont, J., Ruiz, F., Gil-Gómez, H., & Oltra-Badenes, R. (2020). Value creation in listed companies: A bibliometric approach. *Journal of Business Research*, 115, 428–434. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.012>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organisation and stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives* (Protecting Workers' Health Series No. 3). World Health Organization.
- Lestari, I. A., & Hatta, M. I. (2022). Hubungan komitmen organisasi dengan perilaku cyberloafing pada karyawan milenial. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 128–134.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8), 1081–1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2–3), 145–165. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668029>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
- Rachmawati, A., Suhadianto, & Pratikto, H. (2024). Stres akademik dan cyberslacking pada mahasiswa. *JiWA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 446–461. <https://doi.org/10.30996/jiwa.v2i2.10713>
- Reinecke, L., & Hofmann, W. (2016). Slacking off or winding down? Cyberloafing and psychological recovery. *Frontiers in Psychology*, 7, 94. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00094>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sarwono, J. (2022). *Statistik untuk penelitian sosial: Teori dan aplikasi* (cet. terbaru). Pustaka Pelajar.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138(3479), 32. <https://doi.org/10.1038/138032a0>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271–324.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/363156>

Stres kerja dan cyberloafing pada karyawan

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

dspace.uui.ac.id

Internet Source

2%

2

repository.fe.unj.ac.id

Internet Source

2%

3

journal.acs.org.au

Internet Source

2%

4

durham-repository.worktribe.com

Internet Source

2%

5

www.etui.org

Internet Source

2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%

Stres kerja dan cyberloafing pada karyawan

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11