

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORKING ENVIRONMENT ON CYBERLOAFING BEHAVIOR MEDIATED BY JOB STRESS IN 74 AND 58 STATE PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BENGKULU CITY

Rofifah Astiezah¹, Muafi^{*2}

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Email: muafi@uii.ac.id

*Corresponding Author

Artikel History:

Artikel masuk: 31/05/2024

Artikel revisi: 20/07/2024

Artikel diterima: 31/07/2024

Keywords:

Workload, Work Environment,
Work Stress, Cyberloafing Behavior

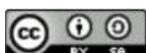
ABSTRAK

Riset ini mengkaji beban kerja dan kondisi kerja terhadap tindakan cyberloafing yang dipengaruhi oleh adanya perasaan stress terhadap pekerjaan. Untuk melakukan penyelidikan ini, sebuah survei dibagikan kepada para peserta. Penelitian ini melibatkan total 80 instruktur dari dua sekolah, SD 74 dan SD 58, yang berlokasi di kota Bengkulu. Data yang diperoleh dari riset ini diperiksa memakai structural equation modeling (SEM) dalam hubungannya dengan kuadrat terkecil (PLS).

Studi ini menemukan bahwa (1) tempat kerja pengaruhnya signifikan dan negatif terhadap stres kerja, (2) stres kerja pengaruhnya positif signifikan terhadap stres kerja, (3) stres kerja dapat memediasi pengaruhnya beban kerja terhadap kegiatan cyberloafing, dan (4) stres kerja dapat memediasi pengaruhnya tempat kerja terhadap aktivitas cyberloafing, dan (5) stres kerja pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kegiatan cyberloafing. Implikasi manajerial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perlu adanya pengoptimalan dalam menjaga beban kerja dan selalu mengupayakan tempat kerja yang kondusif. Hal tersebut akan mendukung guru SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Ketika tempat kerja dirasa aman dan beban kerja yang tidak berlebih maka dapat mengurangi menurunkan perilaku cyberloafing pada guru dan stres kerja.

ABSTRACT

Respondents to this study are provided with questionnaires as part of a quantitative methodology. Eighty teachers from Bengkulu City's State Elementary Schools 74 and 58 participated in this study. The data in this study are analyzed using the Partial Least Square (PLS) with Structural Equation Model (SEM). The results of this study showed that: (1) the work environment influences work stress in a significant and negative way; (2) job stress influences work stress in a significant and positive way; (3) job stress has the ability to mediate the relationship between workload and cyberloafing behavior (4) job stress has the ability to moderate the impact of the workplace on the behavior of cyberloafing; and (5) job stress influences cyberloafing behavior in a positive and significant way. The managerial implications in this research show that there is a need for optimization in maintaining workload and always striving for a conducive work environment. This will support teachers at SD Negeri 74 and SD Negeri 58, Bengkulu City in increasing their work productivity. Having a conducive work environment and not excessive workload on teachers can reduce work stress and reduce cyberloafing behavior in teachers.



INTRODUCTION

Pegawai saat ini seringkali berpartisipasi dalam kegiatan cyberloafing selama jam kerja, khususnya dalam mengakses internet yang ditujukan untuk melakukan keperluan yang bersifat pribadi dan tidak memiliki keterkaitan terhadap persoalan kerja. Cyberloafing, seperti yang didefinisikan oleh penelitian tertentu, mengacu pada pemanfaatan informasi dan akses internet dalam pengaturan profesional untuk alasan pribadi saat jam bekerja. Sebuah penelitian di Indonesia mengungkapkan bahwa pegawai saat ini dapat mendedikasikan hingga 60 menit setiap harinya yang terlibat dalam akses internet yang tidak memiliki keperluan dan keterkaitannya dengan persoalan kerja. Hal tersebut setara dengan kehilangan hingga dua puluh jam waktu kerja dalam sebulan atau 2,5 hari kerja penuh (Wu et al., 2020; Blanchard & Henle, 2008; Lim, 2002; Space, 2012). Oleh karena itu, organisasi memerlukan strategi yang efektif untuk meminimalisir cyberloafing dan memastikan penggunaan internet yang produktif oleh pegawai.

Munculnya perasaan stres yang dialami oleh karyawan saat berada di lingkungan kerjanya adalah salah satu penyebab yang dapat memicu terjadinya cyberloafing. Cyberloafing yang biasanya difungsikan untuk mengurangi adanya tekanan kerja atau beban yang terjadi di tempat kerja (Ozler & Polat, 2012). Stres kerja sendiri didefinisikan sebagai kondisi dinamis yang dialami individu ketika mereka menghadapi tantangan atau desakan yang berkaitan dengan hal-hal yang dirasakan maupun diinginkan dan belum tentu menghasilkan hal yang pasti tetapi memiliki makna. Definisi dari stres kerja juga dapat diartikan sebagai salah satu perasaan yang muncul akibat tekanan atau tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat menjalani pekerjaan mereka (Mangkunegara, 2015). Ini juga dapat mengacu pada situasi ketegangan yang berdampak pada pikiran, emosi, dan kesehatan mental seseorang (Handoko, 2018). Peneguhan dari ringkasan teori mengenai perilaku cyberloafing yang terkait dengan stres kerja di atas juga sesuai dengan hasil beberapa penelitian, termasuk karya Kamila dan Muafi (2023), Hurriyati dan Marlinda (2023), serta Suryadi dan Hoeroni (2023). Adanya bukti tambahan dari

ketiga penelitian memperkuat konsep bahwa stres kerja berhubungan secara signifikan dan positif dengan perilaku cyberloafing.

Munculnya tekanan pekerjaan hingga menyebabkan stress terhadap karyawan juga memiliki faktor utama, yakni adanya beban kerja atau tekanan yang berlebihan yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, perlu memastikan bahwa tekanan atau beban kerja terhadap pegawai yang diberikan sesuai dengan kemampuan atau kapasitas terhadap karyawan. Jika tidak, masalah dapat muncul. Menurut Sunarso (2010), adanya beban kerja yang mampu diukur melalui volume atau jumlah pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan dan memiliki tekanan pada waktu penyelesaian pekerjaan tersebut. Susiarty et al. (2019), Hayati et al. (2022), dan Soelton et al. (2020) melakukan riset terkait hal tersebut dan mampu memberikan bukti lebih lanjut yang mendukung gagasan bahwa ada korelasi antara beban kerja dan stres terkait pekerjaan. Ketiga bukti mendukung gagasan bahwa ada hubungan yang penting dan menguntungkan antara jumlah pekerja dan tingkat stres yang dirasakan di tempat kerja.

Terdapat cara dalam mengelola perasaan stres yang muncul terhadap karyawan di tempat kerja yakni, mampu membentuk suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Namun, lingkungan kerja juga dapat berperan sebagai penyebab stres. Menjaga sarana dan prasarana yang selalu dalam kondisi baik, penerangan yang terang, ventilasi udara yang baik, dan ruang kerja yang nyaman adalah beberapa cara. Menurut Robbins dan Judge (2015), lingkungan kerja mencakup semua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), adanya lingkungan fisik, metode pekerjaan, praktik kerja individu ataupun kelompok, dan alat serta bahan yang tersedia di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), tempat kerja meliputi alat, material, lingkungan fisik, dan aspek teknologi yang ada di lingkungan kerja. Dengan demikian, hal ini juga memiliki relevansi dengan temuan penelitian terdahulu bahwa terdapat korelasi antara lingkungan tempat kerja seseorang dan stres yang ditimbulkannya. Tiga penelitian, menurut Yosiana et al. (2020), Aldino dan Franksiska (2021), dan Susiarty

et al. (2019) menemukan korelasi yang bersifat negatif dan signifikan yang terjadi dalam lingkungan kerja pada munculnya stress pada karyawan.

Subjek yang digunakan penelitian ini adalah tenaga pendidik di SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu. Berdasarkan wawancara singkat dengan guru dan staf IT di kedua sekolah tersebut, peneliti menemukan adanya perilaku yang memanfaatkan internet untuk keperluan pribadi. Selain itu, sekolah tidak menetapkan aturan yang membatasi penggunaan internet oleh pendidik yang dilakukan saat jam kerja berlangsung. Adanya beban kerja yang terjadi dapat dikaitkan dengan dua faktor: terdapat tuntutan efisiensi kerja dalam tingkat tinggi dan beban kerja yang berlebihan (Sunarso, 2010).

LITERATURE REVIEW

Beban Kerja

Sebuah perusahaan atau bisnis harus memperhitungkan beban kerja karena merupakan elemen yang berkontribusi yang dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam cyberloafing. Sesuai Sunarso (2010), tugas atau penugasan spesifik yang harus dilakukan organisasi atau karyawan yang dibatasi waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa ada sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk menentukan seberapa berat beban kerja yang dialami oleh seorang pegawai, beberapa indikator tersebut antara lain :

- 1) Kondisi Pekerjaan: Ini mengacu pada seberapa baik seorang karyawan memahami tugas mereka.
- 2) Pemanfaatan Waktu Kerja: organisasi yang tidak menetapkan standar operasional prosedur (SOP) atau tidak memiliki komitmen pada pelaksanaannya, maka jelas akan mengurangi beban kerja karyawannya. Namun, jika SOP ada, mereka biasanya cenderung berlebihan atau sangat membatasi.
- 3) Tujuan yang ingin dicapai: Jam kerja perusahaan berdampak langsung pada jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan. Semakin sedikit waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atau semakin

besar ketidakseimbangan antara waktu yang diberikan dan jumlah pekerjaan, semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015), lingkungan kerja mencakup semua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup alat dan sumber daya yang dapat diakses, lingkungan fisik tempat individu bekerja, metode yang digunakan untuk bekerja, dan praktik efektif yang diikuti oleh individu dan kelompok. Sedarmayanti (2017) memberikan definisi lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik maupun non-fisik. Berikut penjelasan dari tempat kerja dalam faktor non-fisik maupun fisik:

- 1) Fisik: tempat kerja ini memiliki cakupan seluruh faktor yang ada disekitar pegawai dan dapat ditemui secara langsung ataupun tidak yang mampu mempengaruhi pekerjaannya. Tipe yang paling umum yakni, suatu lingkungan pekerjaan yang berkaitan langsung dengan pegawai, contohnya adalah lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan.
- 2) Non-Fisik: Ini mengacu pada lingkungan kerja secara keseluruhan bersifat umum yang mempengaruhi interaksi manusia, termasuk hubungan dengan sesama teman kerja, bawahan, dan atasan.

Stres Kerja

Kemunculan stres yang dialami pegawai di tempat kerja, seperti yang dijelaskan oleh Suwanto dan Priansa (2011), mengacu pada interaksi antara faktor-faktor di tempat kerja dan karyawan, yang berdampak pada kesejahteraan fisik dan perilaku mereka. Menurut Robbins dan Judge (2015), stress yang dialami saat kerja merupakan suatu keadaan yang bersifat dinamis ketika individu yang menghadapi dengan kemungkinan, tuntutan, atau kebutuhan akan sumber daya, dan hasilnya dianggap tidak diketahui dan signifikan. Selain itu, menurut Handoko (2018), stres kerja adalah keadaan menyedihkan yang berdampak pada kognisi, emosi, dan kesejahteraan psikologis individu. Beberapa faktor yang memengaruhi kemunculan

stres kerja yang dialami karyawan, menurut Robbins & Judge (2015), adalah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan kerja yang berlebihan (beban kerja): Kondisi kerja adalah elemen yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Kondisi kerja ini mencakup kondisi pekerjaan, pembagian waktu kerja, keputusan tentang kondisi fisik yang berbahaya, dan kemajuan teknologi. Contohnya, bekerja di ruangan yang terlalu penuh dapat menyebabkan stres dan kecemasan.
- 2) Standar kerja yang sulit dipenuhi: Terlepas dari pentingnya pekerjaan dalam kehidupan individu, karyawan kadang-kadang mungkin kurang jelas atau kurang memahami mengenai harapan perusahaan, sehingga mereka bekerja tanpa bimbingan eksplisit.
- 3) Tuntutan antarpribadi: Jika perusahaan tidak memenuhi persyaratan ini, sebagai suatu sistem, karyawan cenderung memiliki harapan yang berbeda mengenai kehidupan profesional mereka kepuasan yang disadari sendiri.
- 4) Struktur Organisasi: Mengacu pada sistem proyek terintegrasi, alur kerja, koneksi pelaporan mengenai pekerjaan, dan saluran komunikasi yang mengatur pekerjaan individu dan kelompok yang disebut struktur organisasi.

Perilaku Cyberloafing

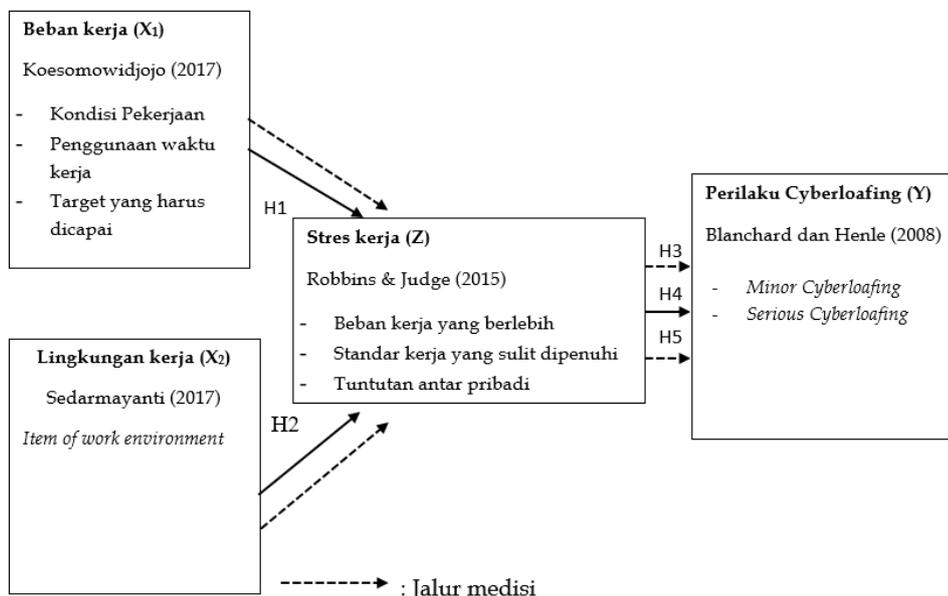
Menurut Jinnan Wu, Mei, Liu, and Ugrin (2020), penggunaan internet di tempat kerja mengacu pada pemanfaatan internet secara luas untuk tujuan non-kerja yang disebut dengan cyberloafing. Menurut Blanchard dan Henle (2008), eksplorasi internet mengacu pada penggunaan sumber daya internet yang disengaja oleh karyawan di tempat kerja untuk mengaksesnya tetapi tidak terkait dengan tugas ataupun pekerjaan mereka, ketika mereka seharusnya bekerja. Selanjutnya, menurut Lim (2002), cyberloafing adalah perbuatan yang disengaja dilaksanakan oleh karyawan guna memanfaatkan sumber daya internet di tempat kerja. Oleh karena itu, memerlukan pendekatan yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan tetap dapat bekerja dengan internet untuk membantu menyelesaikan tugas dengan lancar dan untuk meminimalkan perilaku cyberloafing (Emmy dan Riza, 2020).

Menurut Blanchard dan Henle (2008), stres terhadap pekerjaan menyebabkan perilaku cyberloafing. Perilaku cyberloafing dibagi menjadi kategori berjenjang berdasarkan intensitas perilaku yang dilakukan karyawan. Perilaku ini dapat diukur dengan beberapa indikator melalui dua kategori, yakni:

- 1) Cyberloafing kecil: Menggunakan Wi-Fi atau akses internet kantor di luar kepentingan pekerjaan, Menerima dan mengirim e-mail di luar kepentingan pekerjaan, Browsing di luar kepentingan pekerjaan, dan Mengakses sosial media di luar kepentingan pekerjaan.
- 2) Cyberloafing Serius: Membuka situs web negatif saat jam kerja (seperti situs judi dan pornografi), dan Mengelola situs web milik pribadi (seperti melakukan investasi atau jual beli online).

Kerangka dan Hipotesis Penelitian

Penulis mengkonstruksi model penelitian dengan mempertimbangkan penjelasan konstektual dari latar belakang diatas dan teori yang digunakan, maka penulis menyusun model penelitian yang dijelaskan dibawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis penelitian ini disusun berdasarkan variabel yang diteliti, antara lain:

- 1) **H₁**: Adanya pengaruh beban kerja yang signifikan dan positif terhadap stres kerja
- 2) **H₂**: Adanya pengaruh lingkungan kerja yang signifikan dan negatif terhadap stres kerja
- 3) **H₃**: Adanya pengaruh stres kerja yang signifikan dan positif terhadap aktivitas cyberloafing
- 4) **H₄**: Stres kerja mampu memediasi pengaruhnya beban kerja terhadap aktivitas cyberloafing
- 5) **H₅**: Stres kerja mampu memediasi pengaruhnya lingkungan kerja terhadap aktivitas cyberloafing

METHODS

Metode kuantitatif digunakan dalam riset ini dalam menguji teori secara ketat dan menganalisis keterkaitan antar variabel (Creswell, 2014). Sampel acak terdiri dari 80 guru SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu, dengan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015), analisis regresi berganda yang khususnya saat dihadapi oleh masalah data seperti multikolinearitas, ukuran sampel yang kecil, dan nilai yang hilang dapat menggunakan metode SEM-PLS. Tujuan PLS adalah menjelaskan hubungan teoritis antar variabel dan memproyeksikan pengaruh variabel X terhadap Y.

RESULTS

Uji Validitas

Tabel 6. Uji Validitas Konvergen

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x1.1	0,893			
x1.2	0,951			
x1.3	0,926			
x1.4	0,966			
x1.5	0,964			
x1.6	0,960			
x1.7	0,957			
x2.1		0,900		
x2.2		0,909		

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x2.3		0,849		
x2.4		0,887		
x2.5		0,857		
x2.6		0,946		
x2.7		0,905		
x2.8		0,923		
y.1			0,921	
y.10			0,915	
y.11			0,890	
y.12			0,868	
y.2			0,919	
y.3			0,932	
y.4			0,935	
y.5			0,926	
y.6			0,928	
y.7			0,922	
y.8			0,917	
y.9			0,924	
z.1				0,952
z.2				0,951
z.3				0,954
z.4				0,959
z.5				0,952
z.6				0,953
z.7				0,955
z.8				0,955

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Pada data di atas, setelah dilakukan analisis ulang, seluruh butir memiliki nilai beban luar lebih dari 0,7. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator memiliki korelasi atau kemampuan untuk mengukur variabel yang diukur dengan baik. Nilai beban luar menunjukkan persentase yang dapat diberikan indikator untuk menjelaskan variabel yang ada di dalamnya (Hair *et al.*,2017).

Tabel 7. Uji Validitas Diskriminan (Fornell Lacker Criterion)

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
Beban Kerja	0,890			
Lingkungan Kerja	-0,432	0,897		
Perilaku Cyberloafing	0,714	-0,555	0,808	

Stres Kerja	0,733	-0,534	0,784	0,878
--------------------	-------	--------	-------	--------------

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Kehadiran variabel laten / konstruk – tebal, di mana setiap nilai AVE akar dalam tabel melampaui nilai korelasi variabel dengan variabel lain, menandakan bahwa tidak ada variabel lainnya yang hubungannya lebih kuat daripada variabel konstruk itu sendiri. Hal ini membuktikan bahwa adanya perbedaan, bukan korelasi, antara variabel.

Tabel 8. Uji Validitas Diskriminan Cross Loading

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x1.1	0,893	-0,410	0,691	0,679
x1.2	0,951	-0,348	0,670	0,617
x1.3	0,926	-0,363	0,684	0,658
x1.4	0,966	-0,426	0,627	0,628
x1.5	0,964	-0,434	0,605	0,638
x1.6	0,960	-0,392	0,639	0,699
x1.7	0,957	-0,310	0,515	0,640
x2.1	-0,384	0,900	-0,483	-0,471
x2.2	-0,383	0,909	-0,445	-0,455
x2.3	-0,267	0,849	-0,389	-0,411
x2.4	-0,348	0,887	-0,406	-0,435
x2.5	-0,314	0,857	-0,498	-0,406
x2.6	-0,460	0,946	-0,601	-0,551
x2.7	-0,461	0,905	-0,542	-0,534
x2.8	-0,431	0,923	-0,566	-0,530
y.1	0,548	-0,491	0,921	0,626
y.10	0,591	-0,439	0,915	0,623
y.11	0,564	-0,427	0,890	0,570
y.12	0,546	-0,353	0,868	0,590
y.2	0,547	-0,422	0,919	0,652
y.3	0,577	-0,399	0,932	0,624
y.4	0,630	-0,447	0,935	0,661
y.5	0,567	-0,410	0,926	0,567
y.6	0,547	-0,513	0,928	0,638
y.7	0,609	-0,555	0,922	0,692
y.8	0,524	-0,434	0,917	0,662
y.9	0,666	-0,474	0,924	0,684
z.1	0,643	-0,526	0,701	0,952
z.2	0,623	-0,586	0,642	0,951

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
z.3	0,610	-0,494	0,649	0,954
z.4	0,672	-0,448	0,733	0,959
z.5	0,651	-0,397	0,707	0,952
z.6	0,610	-0,387	0,676	0,953
z.7	0,666	-0,434	0,703	0,955
z.8	0,668	-0,475	0,693	0,955

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Validitas diskriminan dinilai dengan menggabungkan pengukuran dengan strukturnya, menurut Abdillah (2018), karena konsep bahwa hasil dari konstruk yang tidak sama, tidak semestinya mempunyai korelasi yang signifikan. Oleh karena itu, uji validitas diskriminan menyatakan bahwa antara indikator dan variabel laten harus ada korelasi yang lebih besar antara cross-loading dengan variabel lain (Sarwono, 2015).

Nilai cross loading yang berasal dari tiap-tiap item pada konstruk lebih besar dibandingkan nilai cross loading yang berasal dari item di luar konstruk, yang menunjukkan keterikatan antara konstruk dan itemnya lebih besar.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Composite Reliability and Cronbach Alpha

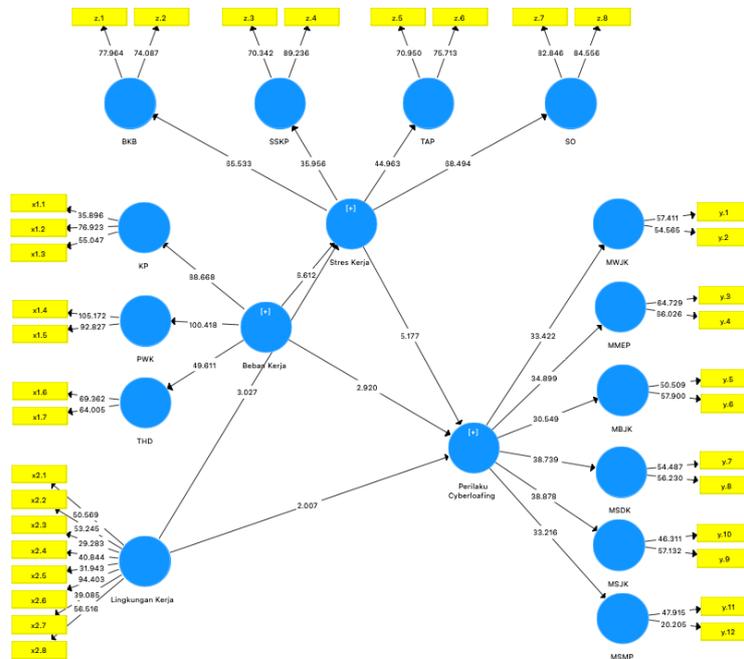
	rho_A	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,957	0,956	0,964	0,792
Lingkungan Kerja	0,972	0,965	0,971	0,805
Perilaku Cyberloafing	0,953	0,952	0,958	0,653
Stres Kerja	0,958	0,957	0,964	0,770

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Data di atas menjelaskan adanya nilai alfa Cronbach lebih dari 0,7 yang ada disetiap item, dimana item tersebut dapat digunakan untuk analisis. Selain itu, nilai AVE memiliki angka di 0,5 yang berada diatas rata-rata dan menunjukkan bahwa laten/konstruk memiliki kemampuan untuk menjelaskan lebih dari separuh dari

variasi indikator rata-rata (Hair et al., 2017). Ada kemungkinan bahwa struktur memiliki validitas konvergen yang baik berdasarkan hasil faktor loading di atas.

Hasil Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Hasil pengujian tersebut digunakan untuk menilai signifikansi koefisien jalur untuk memastikan adanya hubungan sebab akibat atau kausalitas yang ada antara variabel yang diidentifikasi dalam hipotesis sebelumnya. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

	Sample Mean (M)	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	P Values	T Statistics (O/STDEV)
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,622	0,618	0,088	0,000	6,992
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	-0,267	-0,267	0,086	0,002	3,093
Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	0,474	0,481	0,091	0,000	5,281

	Sample Mean (M)	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	P Values	T Statistics ((O/STDV))
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,293	0,297	0,065	0,000	4,581
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	-0,128	-0,129	0,053	0,016	2,429
Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	-0,128	-0,129	0,053	0,016	2,429

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Hipotesis	Keterangan
Beban kerja pengaruhnya signifikan dan positif terhadap stres kerja	H₁ Diterima
Tempat kerja pengaruhnya negatif terhadap stres kerja	H₂ Diterima
Stres kerja pengaruhnya signifikan dan positif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	H₃ Diterima
Stres kerja mampu memediasi pengaruhnya beban kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	H₄ Diterima
Stres kerja mampu memediasi pengaruhnya tempat kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	H₅ Diterima

Tabel 11. Rekapitulasi Uji Hipotesis

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan pelaksanaan penelitian dan penjelasan diatas, maka dapat dirangkum bahwa:

- 1) Munculnya Beban kerja yang hadir sebagian berpengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58

Kota Bengkulu. Artinya, lebih banyak tugas menyebabkan guru merasa lebih stres.

- 2) Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja yang signifikan dan cenderung negative terhadap stres kerja yang dialami oleh guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu.
- 3) Terdapat pengaruh diantara cyberloafing dan beban kerja terhadap guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu dimediasi oleh stres kerja. Semakin tinggi tekanan kerja, semakin besar kemungkinan guru melakukan cyberloafing.
- 4) Adanya pengaruh dari lingkungan kerja pada perilaku cyberloafing guru di Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu dimediasi oleh kehadiran stres kerja. Tidak kondusifnya lingkungan kerja diketahui mampu meningkatkan kehadiran stres kerja dan cyberloafing, sementara lingkungan kerja yang mendukung mengurangi stres kerja dan cyberloafing.

Berdasarkan diskusi, proses analisis data, hingga proses penyajian kesimpulan terdapat saran yang dapat diberikan. Salah satunya adalah bahwa sekolah harus memahami bagaimana guru dapat mengurangi beban kerja yang dirasakan dengan mempertimbangkan kompleksitas pekerjaan. Untuk menghindari beban kerja yang berlebihan, guru harus menggunakan akses internet untuk mencari hiburan di tempat kerja mereka. Selain itu, penugasan beban kerja yang tepat dapat memungkinkan lembaga pendidikan untuk memperoleh, menciptakan, dan mempertahankan. Selain itu, mengubah jadwal kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab di luar pekerjaan, memberi guru kesempatan untuk berkembang dan membantu menciptakan lingkungan sosial yang sehat.

RESEARCH LIMITATION

Keterbatasan penelitian ini meliputi beberapa aspek penting. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada dua sekolah dasar di Kota Bengkulu (SDN 74 dan 58), sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk semua guru di berbagai daerah atau jenis sekolah. Kedua, metode survei yang digunakan

bergantung pada self-report dari guru, yang dapat mengandung bias subjektivitas atau ketidakakuratan. Ketiga, variabel lingkungan kerja dan beban kerja mungkin tidak sepenuhnya terukur dalam riset ini, maka diperlukan riset lebih lanjut. Sementara itu, penelitian ini tidak mengontrol variabel luar seperti dukungan keluarga dan kondisi kesehatan yang juga dapat mempengaruhi stres dan cyberloafing. Terakhir, meskipun hubungan signifikan ditemukan, kausalitas tidak dapat dipastikan tanpa desain penelitian eksperimental atau longitudinal yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, disarankan studi lanjutan dengan cakupan lebih luas dan metodologi beragam untuk pemahaman yang lebih mendalam.

BIBLIOGRAPHY

- Abdillah, W. Jogiyanto. (2015), *Partial Least Square (PLS), Alternative Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Aldino, N. H., & Franksiska, R. (2021). Examining the impact of habit, workload, and work environment to work stress on millennial generations. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2745-2758.
- Antariksa, Y. (2012). 3 Alasan Penting Kenapa Akses Internet Harus Ditutup Selama Jam Kantor. [Online] strategimanajemen.net. Diakses pada tanggal 25 Januari 2024.
- Blanchard, A. L, & Henle, C. A. (2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383-400.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Emmy E dan Riza B.S. (2020). *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Karyawan*. Jawa Timur: Widya Gama Press.
- Handoko, T. H. 2018. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hurriyati, D., & Marlinda, I. (2023). The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Administrative and HR Employees of Sunan Rubber

Palembang Ltd. *ENDLESS: INTERNATIONAL JOURNAL OF FUTURE STUDIES*, 6(1), 239-256.

Kamila, M. N., & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(1), 99-109.

Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694. doi: 10.1002/job.161

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rasda Karya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.

Robbin, S. P., & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta

Robbin, S. P., & Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono, Jonathan, and Umi Narimawati. "Membuat skripsi, tesis, dan disertasi dengan partial least square sem (pls-sem)." Yogyakarta: ANDI (2015).

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020, February). The effect of role conflict and burnout toward turnover intention at software industries, work stress as moderating variables. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 185-190). Atlantis Press.

Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.

Susiarty, A., Lalu Suparman, dan M. Suryatni. 2019. The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse

Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, VII(VI).

Suryadi, S., & Hoeroni, R. (2023). Cyberloafing and Employees' Reactions to Work Stress, Moderated by Job Satisfaction. *The Management Journal of Binaniaga*, 8(1), 83-90.

Yosiana, Y., Hermawati, A., & Mas'ud, M. H. (2020). The analysis of workload and work environment on nurse performance with job stress as mediation variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37-46.