

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: dewilawungwatitri@gmail.com

Abstract

The increasing integration of digital technology in the workplace has made internet use indispensable, while simultaneously giving rise to cyberloafing, defined as employees' use of organizational internet resources for personal purposes during working hours. Job stress has been identified as a potential psychological antecedent of cyberloafing, particularly when perceived job demands exceed individual coping resources. This study examines the relationship between job stress and cyberloafing among employees of the Social Service Office of Surabaya City. This study employed a quantitative correlational design was employed, involving 112 employees as participants. Data were collected using validated job stress and cyberloafing scales with a five-point Likert format. Given the non-normal distribution of the data, Spearman's Rank correlation was applied for hypothesis testing. The results revealed a positive and highly significant association between job stress and cyberloafing ($r_s = 0.602$, $p < 0.01$). These findings are consistent with the Transactional Model of Stress, which suggests that individuals may engage in maladaptive coping strategies when confronted with excessive work demands. In conclusion, job stress constitutes a significant factor associated with cyberloafing behavior among employees in governmental institutions, highlighting the importance of effective stress management and clear internet usage policies.

Keywords: job stress, cyberloafing, employees, governmental institution

Abstrak

Perkembangan teknologi digital menjadikan internet sebagai bagian penting dalam aktivitas kerja, namun juga memunculkan perilaku *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet organisasi untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Stres kerja diduga berperan dalam mendorong munculnya perilaku tersebut sebagai bentuk coping maladaptif ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing* pada karyawan Dinas Sosial Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 112 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan skala stres kerja dan skala *cyberloafing* dengan format Likert lima poin, kemudian dianalisis menggunakan korelasi Spearman Rank karena data tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dan *cyberloafing* ($r_s = 0,602$; $p < 0,01$). Temuan ini mendukung *Transactional Model of Stress* yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat memicu strategi coping maladaptif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja berperan penting dalam meningkatnya perilaku *cyberloafing* pada karyawan instansi pemerintahan.

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

Pendahuluan

Perkembangan teknologi komputer dan internet telah membawa perubahan signifikan dalam cara kerja organisasi modern. Internet kini tidak hanya berfungsi sebagai sarana komunikasi, tetapi juga menjadi infrastruktur utama dalam pelaksanaan berbagai aktivitas pekerjaan, seperti pengelolaan data, koordinasi tim, dan penyediaan layanan berbasis 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. Data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) menunjukkan bahwa penetrasi internet meningkat dari 64,8% pada tahun 2018 menjadi 78,19% pada tahun 2023, atau setara dengan sekitar 215,6 juta pengguna. Tingginya angka tersebut menunjukkan bahwa internet telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan 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 internet untuk kepentingan nonpekerjaan selama jam kerja. Kondisi tersebut menjadi latar belakang munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu penggunaan fasilitas internet kantor untuk aktivitas pribadi yang tidak berkaitan langsung dengan 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 karyawan administrasi 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 didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional terhadap tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu (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 hubungan antara stres kerja dan perilaku *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

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan 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. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan partisipan penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara daring melalui Google Form.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua instrumen pengukuran, yaitu skala stres kerja yang dikembangkan mengacu pada kerangka teoritis Robbins dan Judge (2013) dengan 32 aitem yang dinyatakan valid serta memiliki koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,988, dan skala cyberloafing yang disusun berdasarkan konsep Blanchard dan Henle (2008) yang terdiri dari 21 aitem valid dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,958.

Teknik Analisis

Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi nonparametrik Spearman's Rho, dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 for Windows.

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%).

Berdasarkan tabel 2, adapun data demografi berdasarkan **usia** menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 85 orang (75,9%), diikuti kelompok usia 21–25 tahun sebanyak 22 orang (19,6%), serta kelompok usia 31–36 tahun sebanyak 5 orang (4,5%). Komposisi usia tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif muda dengan tingkat keterlibatan aktif yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pelayanan sosial.

Tabel 1

Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Tabel 2
Data Demografi Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
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, hasil analisis deskriptif empirik 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 minimum 30 dan maksimum 94, dengan nilai rata-rata 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
<i>Cyberloafing</i>	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
<i>Cyberloafing</i>	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

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 digunakan untuk mengklasifikasikan tingkat Stres Kerja karyawan ke dalam lima kategori: Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, dan Sangat Tinggi, berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi. 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 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $\leq 0,05$, distribusi data tidak memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, analisis selanjutnya dilakukan menggunakan metode nonparametrik yang sesuai dengan karakteristik data yang tidak normal. Adapun tabel 7 hasil uji normalitas ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			
	Statistic	Df	Sig.	Keterangan
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

tidak memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, analisis selanjutnya dilakukan dengan pendekatan nonparametrik yang sesuai dengan karakteristik data yang tidak normal.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas hubungan antara stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan diperoleh dengan signifikansi 0,955 untuk hubungan antara stres Kerja dan *Cyberloafing*. 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 – <i>Cyberloafing</i>	0,574	0,955	Linier

Sumber: Output Statistic SPSS 25.0 For Windows

Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis penelitian menggunakan korelasi *Spearman's Rho* antara Stres Kerja dan *Cyberloafing* disajikan pada tabel 9, Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,602 dengan nilai signifikansi $p = 0,000 (<0,01)$, menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja individu, semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing*, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja, semakin rendah perilaku *cyberloafing*.

Tabel 9

Hasil Uji Korelasi *Spearman's Rho*

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

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan di lingkungan industri. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara tingkat stres kerja dengan kecenderungan karyawan melakukan *cyberloafing*. 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 stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu 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 penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Adhana dan Herwanto (2023) melaporkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *cyberloafing* 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 stres kerja sebagai prediktor penting perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Surabaya. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing* 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). Model ini menyatakan bahwa stres muncul ketika individu menilai tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimilikinya. 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, hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting. 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

Penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dan *cyberloafing*, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi Spearman's Rho sebesar 0,602 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan 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 dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian 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 memengaruhi 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., & Coover, 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>

- 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>
- 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>