

DAMPAK BEBAN KERJA TERHADAP CYBERLOAFING YANG DIMODERASI OLEH STRES KERJA PADA KARYAWAN GEN Z DI ERA DIGITAL

Putu Irma Yunita¹ Putu Dharmawan Pradhana² I Wayan Mertha³

Article history:

Submitted: 29 April 2025

Revised: 05 Mei 2025

Accepted: 25 Mei 2025

Keywords:

Cyberloafing;

GenZ;

Workload;

Workstress;

Kata Kunci:

Beban Kerja;

Cyberloafing;

GenZ;

Stres Kerja;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pendidikan

Nasional, Bali, Indonesia

Email:

irmayunita@undiknas.ac.id

Abstract

Cyberloafing, a counterproductive work behavior, often occurs in today's work world. This is triggered by the increasingly massive internet use in the digital era. In addition, Gen Z, which is the largest workforce today, is very familiar with the internet and has the potential to commit cyberloafing. This study examines the relationship between workload, work stress, and cyberloafing behavior in the Generation Z workforce in the technology era. The psychological impact, namely work stress, is a mediating variable in this study. Survey data was obtained by distributing it via Google Forms to 126 Gen Z employees in Bali. Partial Least Squares Analysis, Variance-Based Structural Equation Modeling, was used to verify the research model. The study's results showed that work stress significantly affected cyberloafing behavior. Interestingly, the workload does not encourage Gen Z employees to do cyberloafing. In addition, work stress can also moderate the effect of workload on cyberloafing behavior. The results of this study can provide considerations for managers in forming regulations related to internet use in the workplace. Paying attention to employee mental health can provide optimal contribution to the company.

Abstrak

*Cyberloafing yang merupakan counterproductive work behavior kerap terjadi pada dunia pekerjaan saat ini. Hal ini dipicu dengan semakin masifnya penggunaan internet di era digital. Selain itu Gen Z yang merupakan angkatan kerja terbesar saat ini, sangat akrab dengan internet dan sangat berpotensi melakukan tindak cyberloafing. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari hubungan antara beban kerja, stress kerja dan perilaku cyberloafing pada tenaga kerja generasi Z di era teknologi. Dampak psikologis yaitu stress kerja menjadi variable mediasi dalam penelitian ini. Data survey diperoleh dengan menyebarkan melalui google form kepada 126 orang karyawan Gen Z di Bali. Analisis *partial least square, variance-based structural equation modelling*, digunakan dalam melakukan verifikasi model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Menariknya, beban kerja tidak mendorong karyawan gen Z dalam melakukan cyberloafing. Selain itu stress kerja juga mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku cyberloafing. Hasil Penelitian ini dapat memberikan pertimbangan bagi manajerial dalam membentuk regulasi terkait penggunaan internet di tempat kerja. Dengan memperhatikan kesehatan mental karyawan guna dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia²

Email: pradhana@undiknas.ac.id

Program Studi Destinasi Kepariwisata Politeknik Negeri Bali, Bali, Indonesia³

Email: wayanmertha@ppb.ac.id

PENDAHULUAN

Kehidupan kerja saat ini sangat tergantung pada teknologi. Di berbagai aspek pekerjaan, digitalisasi merupakan suatu keharusan. Tanpa digitalisasi, bisnis akan sulit berkembang. Secara harfiah digitalisasi merupakan suatu proses dalam mengintegrasikan teknologi digital kedalam berbagai aspek termasuk di dalamnya organisasi, industri, dan masyarakat (Arianti, 2023; Bednarčíková & Repiská, 2021). Keberadaan teknologi memberikan dampak positif diantaranya meningkatkan efisiensi, memberikan transparansi dan akurasi data, serta membantu dalam pengambilan keputusan (Aubry *et al.*, 2022; Haase & Buus, 2020). Dalam konteks organisasi, digitalisasi tidak terbatas pada penerapan perangkat digital, namun lebih luas yaitu pemikiran ulang model bisnis dan struktur operasionalnya, agar mampu memanfaatkan teknologi secara efektif (Almatrodi & Skoumpopoulou, 2023; Altundag & Wynn, 2024). Implikasi dari digitalisasi melampaui hanya sekedar kemajuan teknologi. Dampaknya sangat besar, termasuk dalam mempengaruhi dinamika tenaga kerja, budaya organisasi, dan interaksi dengan pelanggan. Fakta ini mendorong pergeseran kompetensi yang dibutuhkan di semua tingkat operasional (Olofsson *et al.*, 2020; Roberts *et al.*, 2018). Oleh karena itu digitalisasi memiliki potensi ganda. Disatu sisi sifatnya yang dapat memfasilitasi kemajuan, di lain sisi menciptakan berbagai tantangan baru (Ball *et al.*, 2023). Termasuk dalam mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam penggunaan teknologi, seperti *cyberloafing* (Dudija & Miranti, 2024).

Perusahaan harus siap menghadapi dan mengantisipasi tantangan yang terjadi akibat perkembangan teknologi. Salah satunya adalah pengelolaan karyawan, khususnya generasi Z yang sangat akrab dan melekat dengan teknologi. Kaum tersebut hidup berdampingan dengan teknologi, mencari kesenangan, informasi, dan bahkan teman diskusi yang aktif. Berdasarkan berbagai penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa teknologi merupakan salah satu *trigger* kuat dalam mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Huo *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa teknologi yang tanpa batas di dalam perusahaan memungkinkan karyawan untuk melakukan perilaku kontraproduktif. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian Y. Zhang *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, seperti gosip melalui sosial media baik antar rekan kerja, ataupun di luar rekan kerja akan sangat memungkinkan dan berdampak pada produktivitas karyawan. Perilaku lainnya yang sering dilakukan karyawan adalah *cyberloafing*, yaitu pemanfaatan internet untuk melakukan aktifitas di luar pekerjaan (seperti: penggunaan sosial media, berbelanja online, bermain game online, menonton video, membaca berita atau blog, mengirim dan menerima email pribadi, mencari pekerjaan, dan lainnya) ketika jam kerja (V. K. G. Lim, 2002a). Istilah lain yang digunakan untuk menggambarkan *cyberloafing* diantaranya *non-workrelated computing*, *online loafing*, *cyberslacking*, *internet deviance*, *internet addiction disorder*, *cyber-bludging*, dan *internet abuse* (S. J. Kim & Byrne, 2011a).

Cyberloafing dipandang sebagai perilaku tidak aman (*counterproductive work behavior-CWB*) yang berdampak buruk pada perusahaan (V. K. G. Lim & Teo, 2005a). Faktanya, di lingkungan kerja modern, dengan perangkat dan layanan digital yang mumpuni, memungkinkan terjadinya perilaku *cyberloafing* (Tsai, 2023). Dampak negatif yang ditimbulkan akibat perilaku tersebut adalah terbuangnya waktu kerja dengan sia-sia. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perilaku ini dapat berpengaruh buruk bagi organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Juniar dan Arijanto (2024) dimana perilaku *cyberloafing* dapat menurunkan produktivitas perusahaan sampai dengan 40 persen, dan menyebabkan kerugian finansial senilai \$54 miliar. Selanjutnya penelitian dari P. K. Lim *et al.*, (2021); Wu *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* mengganggu alur kerja, dan membuat perhatian karyawan teralihkan serta menjadi tidak fokus dalam menuntaskan tugas-tugas penting. Perilaku ini mengindikasikan karyawan menghindar dari tanggung jawab pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas individu, dan tim (Andel *et al.*, 2019a; Kamila & Muafi, 2023). Lebih luas lagi, *cyberloafing* dapat menurunkan moral di tempat kerja dan memicu budaya pemisahan diri dari pekerjaan baik secara mental maupun emosional. Individu yang merasa

diperlakukan tidak adil di tempat kerjanya, akan melakukan perilaku *cyberloafing* sebagai tindakan yang wajar atas perlakuan tidak adil tersebut (Rajput & Parimal, 2020). Hal ini juga berpotensi menyebabkan permasalahan keamanan dan hukum. Penelitian dari P. K. Lim *et al.*, (2021); N. Zhang *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa pemakaian internet secara berlebihan dan tanpa adanya kontrol dapat berpotensi meningkatkan resiko pemakaian data dengan cara yang kurang bijaksana dan aktifitas terlarang lainnya. Hal tersebut selanjutnya akan berpotensi mengakibatkan tanggung jawab hukum. Sering kali batasan antara daring karena urusan pekerjaan dan individu menjadi tidak jelas. Dimana, karyawan saat melakukan tindakan *cyberloafing* secara tidak sengaja membocorkan informasi, ataupun data yang sifatnya sensitif. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor pendorong perilaku *cyberloafing*.

Faktanya di jaman digitalisasi saat ini tuntutan perusahaan yang semakin tinggi, mendorong karyawannya untuk mengikuti arus. Karyawan dituntut untuk cepat belajar dan mengikuti perkembangan teknologi. Selain itu jumlah dan jenis pekerjaan menjadi semakin beragam dan kompleks. Hal tersebut tentu akan memicu berbagai reaksi bagi individu yang mengalaminya. Penelitian dari Herdiana dan Sary (2023) menunjukkan bahwa pekerjaan yang terlalu banyak mengakibatkan kelelahan fisik, dan apabila berlangsung terus menerus akan mengakibatkan kelelahan mental, stres, dan *burnout* (De Reuver *et al.*, 2021). Berbagai perilaku yang dapat merugikan perusahaan menjadi hal yang mungkin ditengah kondisi karyawan yang tidak menguntungkan. Berbagai cara dapat dilakukan oleh karyawan untuk sejenak melepaskan beban pikirannya, akibat pekerjaan. Yang paling memungkinkan adalah membuka internet dan menjelajah berbagai situs yang menarik bagi individu. Penelitian Sao *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa karyawan akan segera fokus kembali pada pekerjaannya, setelah mereka menjelajahi beberapa situs jejaring sosial atau lainnya. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan perilaku *cyberloafing* dinilai mampu meningkatkan mood karyawan di tempat kerja. Artinya ketika mereka mengalami tekanan kerja dan stress, *cyberloafing* merupakan cara karyawan untuk mengatasi stress yang dirasakan. Semakin tinggi stress yang dirasakan, semakin tinggi niat karyawan untuk melakukan tindakan *cyberloafing* (Hu *et al.*, 2023; Jeong *et al.*, 2020; Luqman *et al.*, 2020).

Literatur teoritis, dan studi empiris sebelumnya telah mempelajari isu terkait dengan perilaku konterproduktif yang dilakukan karyawan. Namun, masih perlu dikaji lebih mendalam terkait cara karyawan untuk mengatasi stres akibat tingginya beban dan tuntutan kerja yang diberikan perusahaan padanya. Dengan memanfaatkan fasilitas digital yang tersedia di kantor, ataupun dengan menggunakan perangkat pribadi pada waktu kerja, menjelajah dunia digital merupakan suatu cara dalam menurunkan stress kerja. Penelitian ini fokus mengkaji hubungan tingginya beban kerja, stres kerja, dan perilaku *cyberloafing*, secara komprehensif pada generasi Z. *Cyberloafing* pertama kali dipublikasikan oleh seorang wartawan terkenal yang memotret perilaku karyawan yang menghabiskan waktu kerjanya untuk menjelajah internet, membuang-buang waktu, dan mengakses materi yang tidak pantas yang dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Dalam wacana akademis konsep *cyberloafing* pertamakali diperkenalkan oleh Blau *et al.*, (2006). Dalam wacananya cyberloafing didefinisikan sebagai tindakan sukarela karyawan dalam mengakses internet perusahaan selama jam kantor untuk menjelajahi situs web yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan kantor, seperti menerima, memeriksa, dan mengirim email pribadi.

Sejak saat itu penelitian mengenai *cyberloafing* menjadi semakin populer. Banyak akademisi yang ikut berbicara dan merevisi pemahaman mengenai *cyberloafing*. Seperti yang dilakukan oleh Huma *et al.*, (2017) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan penggunaan internet pribadi di tempat kerja. Dasar dari pernyataannya adalah karena akses internet menjadi lebih umum dengan perangkat pintar pribadi, sehingga ia menghilangkan bagian tentang pemanfaatan sumber daya perusahaan dalam definisi sebelumnya yang disampaikan oleh Vivien Lim. Seiring berkembangnya berbagai penelitian, *cyberloafing* telah dikategorikan dalam beberapa cara, dari segi dimensi dan karakteristiknya. Blau *et al.*, (2006) membedakan antara *cyberloafing* pasif dan interaktif. Menurut kategori *cyberloafing* interaktif dapat merugikan perusahaan, karena aktivitasnya meliputi bermain gim, mengunduh informasi

yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, menggunakan *chat room*, yang notabene membutuhkan banyak energi jika dibandingkan hanya melakukan penjelajahan web. Penelitian ini menyatakan bentuk *cyberloafing* interaktif sebagai salah satu bentuk penyalahgunaan property perusahaan.

Para peneliti lainnya juga banyak yang tertarik pada perilaku *cyberloafing* dan berusaha terus menyempurnakan konsep tersebut. Para ilmuwan membuat perbedaan mengenai karakteristik *cyberloafing*, mereka membedakan menjadi *cyberloafing* minor, dan *cyberloafing* serius (Akın *et al.*, 2017; Blanchard & Henle, 2008; J-Ho *et al.*, 2017; S. J. Kim & Byrne, 2011b; Venkatraman *et al.*, 2018). *Cyberloafing* ringan terdiri dari penggunaan email dan internet yang “umum” (sebenarnya tidak boleh dilakukan saat bekerja, namun bisa ditoleransi). Selanjutnya, *cyberloafing* serius meliputi perjudian daring, mengunduh musik, dan menonton situs *adult-oriented*. Aktivitas ini dapat membahayakan organisasi karena menimbulkan resiko hukum dan keamanan *cyber* (Urbaczewski & Jessup, 2003). Walaupun terminologi yang digunakan berbeda-beda di berbagai penelitian dalam pendefinisian *cyberloafing*, kesamaan mendasar dalam konseptualisasi ini adalah gagasan bahwa *cyberloafing* melibatkan aktivitas daring yang dilakukan karyawan pada saat mereka seharusnya bekerja.

Beberapa peneliti juga memperdebatkan perilaku *cyberloafing* sebagai perilaku yang kontraproduktif atau perilaku yang positif. Oleh karenanya banyak teori yang digunakan untuk menilai perilaku *cyberloafing* (J-Ho *et al.*, 2017). Para cendekiawan yang berfokus pada aspek kontraproduktif dari *cyberloafing* berpegang pada teori-teori yang berakar pada studi penyimpangan dan kriminologi. Teori-teori ini mengandung gagasan bahwa persepsi orang terhadap konsekuensi *cyberloafing*, prevalensi *cyberloafing* yang dirasakan, dan faktor-faktor eksternal dan internal lainnya yang berkontribusi (misalnya, ketegangan) memengaruhi keputusan mereka untuk terlibat dalam *cyberloafing*. Mengacu pada *neutralization theory* (Gügerçin, 2020; V. K. G. Lim & Teo, 2005b), *fairness and reactance theories* (Lowry *et al.*, 2015), para akademisi berpendapat bahwa karyawan terlibat dalam *cyberloafing* sebagai bentuk pembalasan di tempat kerja terhadap organisasi. Terkait dengan itu, Anandarajan dan Simmers (2005) menerapkan *social contract theory*, dan berpendapat bahwa penyalahgunaan Internet mungkin berasal dari kegagalan organisasi untuk memperlakukan karyawan secara adil, yang mengakibatkan pembalasan. Saidin *et al.*, (2017) mencatat bahwa model penggunaan teknologi yang menyimpang berguna dalam membantu kita memahami konsekuensi *cyberloafing*.

Sebaliknya, Whitty (2004) menggunakan *object-relations theory* untuk menjelaskan *cyberloafing* secara positif. Mereka berpendapat bahwa nilai *cyberloafing* bergantung pada bagaimana orang menggunakannya. Jika diterapkan dengan tepat, *cyberloafing* sebenarnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Melihat *cyberloafing* dari perspektif sumber daya, para akademisi menggunakan teori sumber daya seperti *demand-resources model* (S. Kim & Christensen, 2017) dan *ego depletion theory* (Wu *et al.*, 2020) untuk mengintegrasikan perspektif yang kontras. Mereka berpendapat bahwa karena *cyberloafing* dapat menghasilkan hasil positif dan negatif, departemen sumber daya manusia harus mempertimbangkan manfaat *cyberloafing* saat mengembangkan kebijakan.

Seiring dengan tingginya tuntutan jaman, mendorong perusahaan harus bergerak cepat untuk mengimbangnya. Hal tersebut akan berkorelasi dengan tuntutan perusahaan kepada para karyawannya. Tekanan dan beban kerja yang semakin tinggi dirasakan oleh para karyawan, sehingga memicu mereka untuk menyeimbangkan pikiran dan melepaskan beban yang tengah dirasa (MacPhee *et al.*, 2017). Oleh karenanya *cyberloafing* dilakukan sebagai mekanisme penanggulangan. Berbagai penelitian tengah menguraikan bagaimana beban kerja dapat bertindak sebagai pendorong dalam perilaku *cyberloafing*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Yenita & Rahmadi, 2024) bahwa tekanan kerja yang substansial dapat mendorong karyawan mencari perlindungan dalam aktivitas daring. Dalam penelitiannya disebutkan juga karyawan menggunakan akses internet sebagai sarana untuk beristirahat dari beban kerja yang menumpuk. Namun demikian penelitian lainnya menemukan hasil yang bertentangan. Dalam penelitiannya Koay dan Lai (2023) menyatakan bahwa ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, keterlibatannya dalam perilaku *cyberloafing* menjadi rendah. Hal

tersebut terjadi karena karyawan terlalu fokus untuk menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak, untuk itu mereka tidak ingin membuang waktu melakukan hal-hal yang tidak perlu seperti melakukan penjelajahan di luar pekerjaan mereka. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Ristiawansyah (2023); Novianti dan Roz (2023a); Sani dan Suhana (2022) beban kerja yang terlalu tinggi, khususnya bagi pegawai bank yang memiliki intensitas tatap muka yang tinggi terhadap para konsumen akan menyulitkannya untuk melakukan perilaku *cyberloafing*, walaupun mereka ingin. Artinya ketika ada kesempatan untuk sejenak “melarikan diri” maka *cyberloafing* merupakan hal yang sangat mungkin untuk dilakukan. Hensel dan Kacprzak (2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang berat merupakan alasan yang kuat untuk melakukan *cyberloafing*, dibandingkan ketika beban pekerjaannya lebih ringan. Hal ini menegaskan bahwa *cyberloafing* merupakan jalan keluar dari lingkungan yang menekan. Mereka yang terlibat dalam perilaku *cyberloafing* merupakan cara individu yang dilakukan untuk keluar dari stress akibat beban kerja yang ditanggung (Alqahtani *et al.*, 2022). Untuk itu disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁: Beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*

Konsentrasi para ilmuwan manajemen sumber daya manusia terkait beban kerja dan kesehatan fisik dan mental karyawan menjadi hal yang terus menerus diteliti. Hal tersebut penting, karena karyawan merupakan sumber daya paling berharga yang dimiliki organisasi. Untuk itu perlu upaya yang kuat untuk menjaga psikologis para karyawan di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi. Isu yang berkembang di lingkup pekerjaan, adalah kesehatan dan keselamatan karyawan terganggu oleh peningkatan beban kerja, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang salah satunya adalah stres (Saedpanah *et al.*, 2022). Kara dan Köse (2018); Koay *et al.*, (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Saedpanah *et al.*, 2022 bahwa semakin tinggi tuntutan yang diberikan kepada para perawat, semakin tinggi tingkat stresnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berlebih baik yang bersifat kuantitatif dan kualitatif dapat mengakibatkan respons fisiologis dan peningkatan tingkat stres. Hal tersebut memberikan hubungan yang jelas antara beban kerja yang tinggi dan stres terkait pekerjaan. Penelitian lain menyoroti bahwa stres kerja yang berkelanjutan, yang sering kali merupakan akibat dari tekanan beban kerja, menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan karyawan dalam menjalankan perannya di tempat kerja. Temuan ini memperkuat korelasi negatif antara beban kerja berlebih dan kesejahteraan mental karyawan (Tziner *et al.*, 2015). Analisis dari penelitian tersebut menggarisbawahi bahwa tekanan kronis terkait pekerjaan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan menyebabkan hasil yang merugikan, seperti kelelahan, yang merupakan indikator signifikan stres kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan selanjutnya adalah:

H₂: Beban kerja berpengaruh terhadap Stres kerja

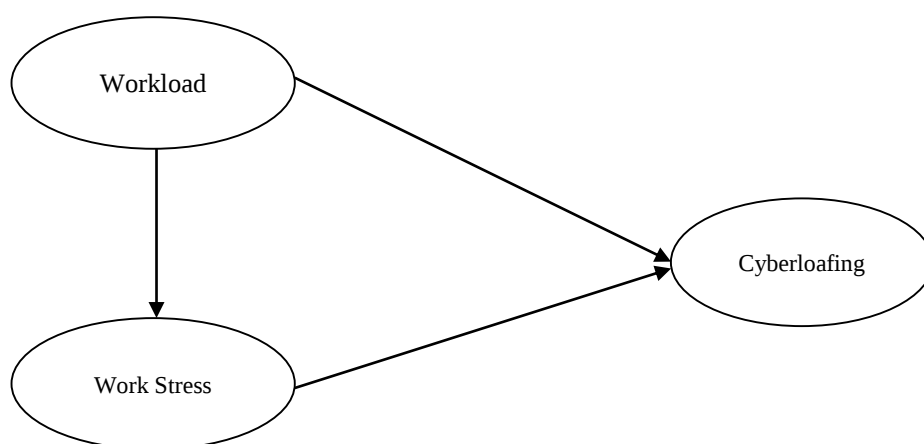
Stres kerja merupakan permasalahan penting harus diperhatikan oleh organisasi, karena menyangkut kesehatan para karyawan. Karyawan yang tidak sehat, baik fisik maupun mental, tidak dapat bekerja dengan optimal. Dampaknya akan berpengaruh pada kinerja organisasi (Coryka & Wibawa, 2023; Paramitha & Rahyuda, 2023). Rosilawati dan Azizi (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja para pekerja di bisnis islamik mempengaruhi perilaku mereka terkait *cyberloafing*. Di bidang Farmasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan antara stres kerja yang dialami para pekerja dengan perilaku *cyberloafing* (Andika & Netra, 2022; Juniar & Arijanto, 2024). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa seseorang yang mengalami stres kerja akan memiliki keinginan yang besar untuk mengatasi stres yang dialaminya, salah satunya adalah perilaku *cyberloafing*. Dalam penelitian ini juga dihasilkan bahwa beban kerja signifikan mempengaruhi stres kerja.

Cyberloafing telah diidentifikasi sebagai strategi penanggulangan yang potensial bagi karyawan yang berada dalam tingkat stres yang tinggi. Misalnya, (Andel *et al.*, 2019b) menekankan bahwa karyawan mungkin beralih ke *cyberloafing* sebagai sarana pelepasan dari agresi dan stres yang terkait

dengan pekerjaan, yang menunjukkan bahwa perilaku ini berfungsi sebagai pelarian sementara dari tekanan pekerjaan mereka (Andel *et al.*, 2019b). Demikian pula, Novianti dan Roz berpendapat bahwa *cyberloafing* dapat dilihat sebagai jalan keluar bagi karyawan untuk mengelola stres, yang menyoroti perannya dalam mengatur emosi negatif yang disebabkan oleh beban dan tuntutan pekerjaan (Novianti & Roz, 2023b). Selanjutnya ditinjau dari perspektif ketegangan dapat dijelaskan bahwa kondisi yang penuh tekanan menyebabkan hasil emosional yang negatif. Dalam konteks ini, beban kerja yang tinggi dapat memicu terjadinya stres kerja, yang mendorong karyawan untuk mencari pelipur lara melalui aktivitas non-kerja, seperti menjelajah internet selama jam kerja (Sulistyan & Ermawati, 2020a). Hal tersebut mengindikasikan bahwa stress kerja yang dialami karena tingginya beban dan tuntutan dari perusahaan, mendorong karyawan untuk berperilaku *cyberloafing*. Untuk itu diajukan dua hipotesis sebagai berikut:

H₃: Stress kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing*

H₄: Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing*



Sumber: Data Penelitian, 2025

Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang berupaya untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara variable. Adapun variabel yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: beban kerja, stres kerja, dan *cyberloafing*. Sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan gen Z yang bekerja di berbagai perusahaan di Bali. Alasan pemilihan Bali sebagai lokasi penelitian adalah, karena Bali merupakan salah satu pusat ekonomi kreatif dan memiliki bisnis pariwisata terbesar di Indonesia. Berbagai jenis perusahaan di Bali menuntut jam kerja yang fleksibel, namun intensif. Hal tersebut mengindikasikan adanya tuntutan *multitasking*, beban kerja yang tinggi, pemenuhan ekspektasi pelanggan internasional. Hal ini diprediksi dapat memicu stres dan perilaku *cyberloafing*. Selanjutnya pemilihan gen Z sebagai responden dalam penelitian ini karena beberapa alasan sebagai berikut. Gen Z adalah generasi yang sangat fasih dalam penggunaan teknologi, baik pada kehidupan pribadi, maupun pekerjaan. Kedua, saat ini Gen Z mulai mendominasi angkatan dunia kerja. Alasan terakhir adalah karena Gen Z memiliki pola *coping stress* yang unik jika dibandingkan dengan generasi lainnya. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik nonprobabilitas sampling berdasarkan jumlah populasi yang tidak diketahui (Cooper & Schindler, 2014). Kami menetapkan kriteria dalam memilih sample, yaitu gen Z yang telah bekerja minimal 2 tahun, karena pada masa kerja tersebut karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang relevan dan karyawan dinilai dapat menyadari alasan dalam melakukan aktivitas non-produktif selama masa kerja. Sampel minimal untuk jumlah variable dibawah 5 (lima), ditentukan dengan cara mengalikan jumlah variable dengan 10 sampai dengan 25 (Hair *et al.*, 2014),

sehingga jumlah minimal sampel dalam penelitian ini seharusnya adalah 75 responden. Namun dengan mempertimbangkan jumlah keterwakilan populasi gen Z yang besar, penelitian ini kemudian menggunakan 120 karyawan sebagai sampelnya. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisioner yang menjabarkan tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *workload* (beban kerja), *work stress* (stress kerja), dan *cyberloafing*. *Workload* (beban kerja) menggunakan indikator dari Hart dan Satveland (1988). Selanjutnya *Work Stress* (stress kerja) menggunakan indikator dari (Spector, 1988) *Cyberloafing* menggunakan indikator dari (V. K. G. Lim, 2002b). Pendistribusian kuisioner dilakukan secara *online*. Skala pengukuran penelitian ini adalah Likert 5 point, dimana peringkat 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju (STS) dan 5 untuk pernyataan sangat setuju (SS). Studi ini menggunakan pemodelan jalur, partial least square (PLS) untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Dasar dalam penggunaan metode ini sesuai dengan pendapat Hair *et al.*, (2017) adalah, pertama studi ini fokus pada pemaksimalan varians yang dijelaskan pada variabel dependennya, bukan mengkonfirmasi teori. Kedua, model penelitian ini cukup rumit karena melibatkan variabel mediasi dalam hipotesis. Ketiga, jumlah sampel yang tidak terlalu besar ($n=120$). Data diolah dengan menggunakan software SmartPLS Versi 3.2.9.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan persentase 57,9 persen dan 42,1 persen adalah laki-laki. Selanjutnya berdasarkan status pernikahan, lebih dari 74 persen responden berstatus *single*. Rata-rata lama bekerja karyawan adalah 2 sampai dengan 5 tahun dengan persentase sebesar 56,3 persen. Sisanya sebesar 43,7 persen bekerja lebih dari 5 tahun. Kebanyakan responden bekerja di sektor Pendidikan (28,6 persen) diperingkat dua dan tiga bekerja di sektor perhotelan (15,1 persen) dan UMKM (11,1 persen).

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Keterangan	Total	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
a. Laki-laki	73	57,9
b. Perempuan	53	42,1
Status Pernikahan:		
a. Single	74	58,7
b. Menikah	40	31,7
c. Bercerai	12	9,6
Tempat bekerja:		
a. Perhotelan	21	15,1
b. Rumah sakit	4	3,1
c. Pemerintahan/Dinas	12	9,5
d. BUMN	10	7,8
c. UMKM	14	11,1
d. Swalayan	6	4,7
e. Sektor Pendidikan	36	28,6
f. lainnya	25	20,1
Lama Bekerja:		
a. 2-5 tahun	71	56,3
b. lebih dari 5 tahun	55	43,7

Sumber: Data Penelitian, 2025

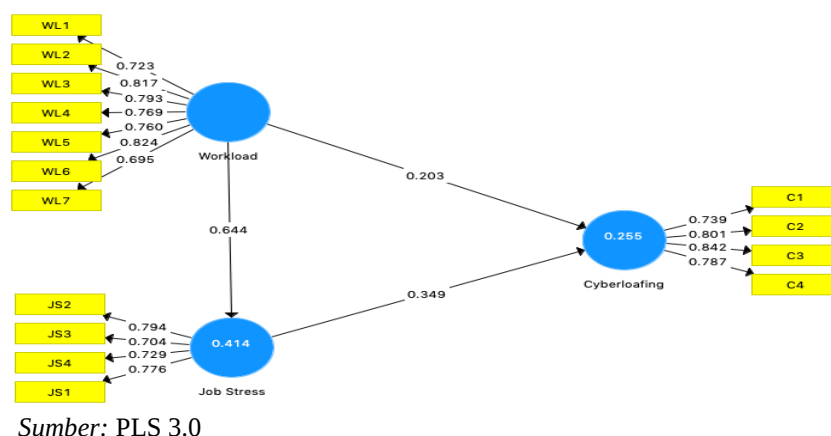
Menurut Hair *et al.*, (2017), mengevaluasi model pengukuran reflektif mencakup konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Pertama, model pengukuran diuji untuk konsistensi internal. Tabel 2 menunjukkan bahwa untuk semua konstruk reflektif, nilai α Cronbach dan reliabilitas komposit berada di atas nilai yang dapat diterima yaitu 0,7, yang merupakan bukti konsistensi internal (Nunnally & Bernstein, 1994). Untuk validitas konvergen, semua item harus melebihi nilai yang direkomendasikan yaitu 0,7 namun 0,6 masih dapat diterima, sedangkan varians rata-rata yang diekstraksi (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Seluruh item dalam penelitian ini telah lolos uji tersebut.

Tabel 2.
Model Pengukuran

Construct Variable	Item	Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Extracted (AVE)
Workload (WL)	WL1	0,723	0,885	0,910	0,593
	WL2	0,817			
	WL3	0,793			
	WL4	0,769			
	WL5	0,760			
	WL6	0,824			
	WL7	0,695			
Job Stress (JS)	JS1	0,766	0,743	0,839	0,565
	JS2	0,794			
	JS3	0,704			
	JS4	0,729			
Cyberloafing (C)	C1	0,739	0,803	0,871	0,629
	C2	0,801			
	C3	0,842			
	C4	0,787			

Sumber: Data Penelitian, 2025

Selanjutnya, penelitian ini menilai validitas diskriminan, tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lain, yang umumnya dievaluasi menurut kriteria Fornell dan Larcker (1981) (Fornell & Larcker, 1981) dan kriteria rasio korelasi heterotrait–monotrait (HTMT) (Henseler *et al.*, 2015). Tabel 3 menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE (ditunjukkan pada diagonal) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar-konstruk terkait dalam matriks korelasi konstruk yang menunjukkan bahwa validitas diskriminan bukan masalah yang perlu diperhatikan. Selain itu, Tabel 4 menunjukkan bahwa semua nilai HTMT lebih rendah dibandingkan dengan nilai ambang batas 0,85 (Kline, 2023). Oleh karena itu, model berhasil melewati kedua pengujian, yang menunjukkan validitas diskriminan yang memuaskan.



Gambar 2. Measurement Model

Tabel 3.
Fornell-Larcker Criterion

	1	2	3
(1) <i>Cyberloafing</i>	0,793		
(2) <i>Job Stress</i>	0,480	0,752	
(3) <i>Workload</i>	0,428	0,644	0,770

Sumber: Data Penelitian, 2025

Tabel 4.
Heterotrait-Monotrait (HTMT) Criterion

	1	2	3
(1) <i>Cyberloafing</i>			
(2) <i>Job Stress</i>	0,617		
(3) <i>Workload</i>	0,502	0,785	

Sumber: Data Penelitian, 2025

Setelah validasi model pengukuran, analisis jalur dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Model struktural dievaluasi dengan melakukan prosedur *bootstrapping* nonparametrik dengan resample sebanyak 5.000 untuk menghasilkan nilai-t yang sesuai. Nilai model struktural dilaporkan dalam Tabel 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak signifikan mempengaruhi *cyberloafing* (t-Statistik 1,339; P-Value 0,181), hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak mendukung H1. Selanjutnya, beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress kerja (t-Statistik 10,801; P-Value 0,000) menunjukkan dukungan pada H2. Lebih jauh, variable stress kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *cyberloafing* (t-Statistik 2,749; P-Value 0,005), hal ini mengindikasikan bahwa H3 terdukung. Terakhir hipotesis yang menguji pengaruh tidak langsung yaitu variable beban kerja terhadap *cyberloafing* melalui stress kerja menunjukkan hasil yang signifikan (t-Statistik 2,399; P-Value 0,017). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa stress kerja memoderasi secara penuh pengaruh variable beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, hal ini menunjukkan bahwa H4 terdukung.

Tabel 5.
Hasil Hipotesis Penelitian (Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung)

Hipotesis	Path	CI (2,5%;97,5%)	Standard Deviation	t-Statistic	P-Value	Result	R ²
H1	Workload-->Cybrloafing	(0,182; 0,615)	0,060	1,339	0,181	Not-significant	0,255
H2	Workload --> Stres kerja	(0,526; 0,761)	0,062	10,801	0,000	Signifikant	0,414
H3	Stres kerja --> Cyberloafing	(0,126; 0,601)	0,125	2,749	0,005	Signifikant	
H4	Workload --> Stres kerja --> Cyberloafing	(0,074; 0,437)	0,064	2,399	0,017	Signifikant	

Sumber: Data Penelitian, 2025

Secara empiris, salah satu temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *cyberloafing*. Intensitas ataupun volume pekerjaan yang diterima karyawan tidak secara langsung memicu perilaku non-produktif berbasis internet selama jam kerja. Diprediksi ada faktor lain yang menyebabkan karyawan berperilaku *cyberloafing*. Terdapat kemungkinan karyawan memilih untuk segera menyelesaikan pekerjaannya agar tidak menumpuk, dan bisa memenuhi target kerja. Secara psikologi penyelesaian pekerjaan akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi diri karyawan. Oleh karenanya mereka akan lebih memilih menggunakan waktu yang

terbatas untuk segera menyelesaikan tugas-tugasnya, dari pada melakukan hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Henle dan Blanchard (2008); Novianti dan Roz, (2023); Zhou *et al.*, (2021) dimana pekerjaan yang *overload* tidak signifikan mempengaruhi *cyberloafing*. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa pekerja yang memiliki beban kerja yang tinggi ataupun rendah tidak menunjukkan peningkatan, atau penurunan perilaku *cyberloafing*. Ada faktor lain yang bisa menjadi pemicu terjadinya *cyberloafing*. Dengan kata lain kesibukan seseorang dalam bekerja tidak menjamin munculnya perilaku *cyberloafing*. Selanjutnya, dapat dipaparkan juga dalam penelitian ini bahwa beban kerja yang tinggi dan tekanan yang tinggi malah membuat karyawan merasa stres. Hasil penelitian ini, menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Penelitian dari Lee *et al.*, (2022); Mitchell *et al.*, (2018); Novia *et al.*, (2023) menunjukkan dukungan terhadap hasil penelitian ini, bahwa seiring dengan peningkatan beban kerja akan menyebabkan peningkatan stres kerja. Dikatakan bahwa tuntutan kerja yang berlebih merupakan sumber utama stres. Kompresi waktu dan intensitas tanggungjawab juga akan meningkatkan stres, yang menunjukkan bahwa mengelola beban kerja merupakan hal yang sangat penting. Berdasarkan sifatnya beban kerja diklasifikasikan menjadi beban kerja yang bersifat mental, fisik ataupun emosional. Dalam penelitian Budiasa *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa walaupun beban kerja fisik merupakan *stressor* yang kuat, namun beban kerja secara mental, khusus telah terbukti berkontribusi secara signifikan pada peningkatan stres karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat cara penanganan yang berbeda antara stres yang diakibatkan oleh beban kerja fisik, mental, ataupun emosional (Wu *et al.*, 2023; Y. Zhang *et al.*, 2025).

Temuan lainnya yang dapat dijelaskan adalah ketika karyawan merasa stres dalam melaksanakan pekerjaannya, mereka cenderung akan melakukan perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan dari sudut pandang *coping strategy mechanism*, *cyberloafing* merupakan cara yang dilakukan karyawan dalam mengatasi stres di tempat kerja. Khususnya di era digital saat ini, dimana generasi Z hidup berdampingan dan memiliki ketergantungan dengan teknologi. Oleh karenanya, hampir semua aktifitas, termasuk cara penanggulangan stresnya berkaitan dengan teknologi. Misalnya, ketika mereka merasa *burnout*, akan cenderung memilih bersenang-senang dengan menjelajah di situs WEB tertentu, sesuai dengan minat dan preferensi masing-masing. Penelitian Alqahtani *et al.*, (2022) serta Moffan dan Handoyo (2020), sejalan dengan hasil penelitian ini, bahwa karyawan dengan stress kerja tinggi sering dilaporkan memanfaatkan *cyberloafing* untuk mengurangi stres dan meningkatkan kondisi emosional mereka. Membingkai *cyberloafing* sebagai perilaku adaptif dalam menanggapi pengalaman kerja yang negatif. Walaupun telah ada bukti yang substansial mengenai pengaruh stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* bagi para karyawan, hubungan tersebut cukup rumit dan bervariasi dalam konteks dan keadaan setiap individu. Seperti dalam penelitian ini, bahwa beban kerja akan mendorong perilaku *cyberloafing* hanya jika pekerja mengalami stres akan beban kerja yang ditanggungnya. Dengan kata lain beban kerja yang *overload*, sehingga menyebabkan stres akan menimbulkan perilaku *cyberloafing*. Namun, berdasarkan hasil penelitian ini ketika beban kerja yang tinggi tidak sampai menyebabkan seseorang mengalami stres, tidak akan mendorong seseorang melakukan *cyberloafing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres adalah mediator yang kuat antara beban kerja dengan perilaku *cyberloafing* para karyawan Gen Z. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, dalam konteks yang berbeda (Hardiani, 2021; Sulistyan & Ermawati, 2020b). Koay *et al.*, (2017) mendukung hasil temuan ini dengan memaparkan bahwa karyawan dengan tingkat stres yang tinggi dapat menggunakan *cyberloafing* sebagai metode untuk mengelola ataupun mengurangi keadaan emosi negatif yang terkait dengan beban kerja mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dengan perilaku *cyberloafing*, khususnya bagi tenaga kerja Gen Z yang saat ini menduduki mayoritas tenaga kerja. Hasil penelitian juga memaparkan bahwa beban kerja secara langsung tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Artinya walaupun Gen Z sangat akrab dengan teknologi, mereka tetap mampu memilah prioritas yang harus dikerjakan terlebih dahulu dalam dunia kerja. Menyelesaikan target pekerjaan tetap menjadi fokus tujuannya dalam bekerja. Walaupun kesempatan untuk melakukan *cyberloafing* sangat tinggi, namun dalam penelitian ini ditunjukkan beban kerja membuatnya sulit untuk melakukan tindakan tersebut. Tidak ada waktu dalam melakukan *cyberloafing*, karena telah digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, stres kerja menghasilkan perilaku *cyberloafing*, sebagai *coping* atas tekanan yang dirasakan. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai dukungan atas penelitian, penelitian sebelumnya, dan yang menjadi pembeda adalah penelitian ini fokus mempelajari perilaku *cyberloafing* pada karyawan Gen Z, yang sangat melekat dengan teknologi. Perilaku *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk pertahanan karyawan menghadapi berbagai tekanan dan stres di tempat kerja. Dengan melakukan *cyberloafing* mereka akan mendapatkan kembali energi dan *mood* dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga perilaku ini adalah perilaku yang dapat diterima selama menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian ini merupakan penelitian yang melibatkan masing-masing individu. Selain itu penelitian ini dilakukan secara *one shoot time* sehingga hanya bisa menangkap kejadian atau fenomena pada saat dilakukannya penelitian. Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar studi perlu menggunakan pendekatan triangulasi dengan menggunakan berbagai strategi (misalnya, eksperimen laboratorium, pendekatan kualitatif) dan memeriksa dampak perilaku *cyberloafing* pada variabel dependen di berbagai tingkatan (individu, kelompok, dan organisasi). Selain itu penelitian masa mendatang dapat meneliti respons antargenerasi terhadap kebijakan penggunaan Internet dan tindakan pencegahan. Mengingat bahwa generasi milenial masih menjadi salah satu generasi di angkatan kerja, dan penelitian saat ini hanya menghususkan generasi Z. Oleh karenanya penting untuk memahami sikap mereka terkait perilaku *cyberloafing* serta pandangan mengenai kebijakan organisasi terkait *cyberloafing*.

REFERENSI

- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). Analyzing the relationship between organizational justice and cyberloafing: a study in a public university. *RSEP International Conferences on Social Issues and Economic Studies: 4th Multidisciplinary Conference, Prag*, 9–20. <https://doi.org/10.19275/RSEPCONFERENCES088>
- Almatrodi, I., & Skoumpopoulou, D. (2023). Organizational routines and digital transformation: An analysis of how organizational routines impact digital transformation transition in a Saudi university. *Systems*, 11(5), 239. <https://doi.org/10.3390/systems11050239>
- Alqahtani, N., Innab, A., Alammari, K., Alkhateeb, R., Kerari, A., & Alharbi, M. (2022). Cyberloafing behaviours in nursing: the role of nursing stressors. *International Journal of Nursing Practice*, 28(5), e13079. <https://doi.org/10.1111/ijn.13079>
- Altundag, A., & Wynn, M. (2024). Advanced Analytics and Data Management in the Procurement Function: An Aviation Industry Case Study. *Electronics*, 13(8), 1554. <https://doi.org/10.3390/electronics13081554>
- Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2005). Developing human capital through personal web use in the workplace: Mapping employee perceptions. *Communications of the Association for Information Systems*, 15(1), 41. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.01541>
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019a). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124–130. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019b). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124–130. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>

- Andika, I., & Netra, I. (2022). Pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Abiansemal I Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(11), 1348–1356. <https://doi.org/10.24843/EEB.2022.v11.i11.p05>
- Arianti, L. (2023). Digital Literacy Campaign to Improve the Community's Economy. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.37481/pkmb.v3i2.603>
- Aubry, M., Hamadi, B., Condor, R., Fadil, N., & Fournes, C. (2022). Exploring digitalisation in the agri-food sector and its paradoxes: Evidence from a comparative study with small French companies. *Studies in Agricultural Economics*, 124(2), 44–58. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>
- Ball, S., McGann, M., Nguyen, P., & Considine, M. (2023). Emerging modes of digitalisation in the delivery of welfare-to-work: Implications for street-level discretion. *Social Policy & Administration*, 57(7), 1166–1180. <https://doi.org/10.1111/spol.12939>
- Bednarčíková, D., & Repiská, R. (2021). Digital Transformation in the Context of the European Union and the Use of Digital Technologies as a Tool for Business Sustainability. In *SHS Web of Conferences*. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202111501001>
- 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>
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9–17. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16615292/>
- Budiasa, P., Rahmawati, P. I., & Heryanda, K. K. (2024). Moderation of Social Support as a Balancing of Job Stress for Functional Officers of Goods/Service Procurement of the Ministry of Education, Culture And Technology, Indonesia. *Path of Science*, 10(3), 2031–2038. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1267073>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. (2014). *Business research methods*. McGraw-hill.
- Coryka, M. R. A., & Wibawa, I. M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(5), 1010–1019. <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i05.p20>
- De Reuver, R., Van de Voorde, K., & Kilroy, S. (2021). When do bundles of high performance work systems reduce employee absenteeism? The moderating role of workload. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(13), 2889–2909. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616594>
- Dudija, N., & Miranti, R. (2024). Cyberloafing in the Digital Age, Disrupting or Enhancing Performance?: Literature Review. *International Journal of Science Technology & Management*, 5(4), 911–915. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v5i4.1145>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*. Sage publications Sage CA: Los Angeles, CA. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Güngerçin, U. (2020). Does techno-stress justify cyberslacking? An empirical study based on the neutralisation theory. *Behaviour & Information Technology*, 39(7), 824–836. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1617350>
- Haase, S., & Buus, L. (2020). Translating government digitalisation policy in higher education institutions: the Danish case. *Nordic Journal of Digital Literacy*, 15(4), 246–258. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-943x-2020-04->
- Hair, J. F., Gabriel, M. L. D. da S., & Patel, V. K. (2014). AMOS Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM): Guidelines on its Application as a Marketing Research Tool. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(02), 44–55. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2718>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(5), 616–632. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x>
- Hardiani, W. A. A. (2021). Pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap burnout dan dampaknya pada cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14–30. <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.149>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. In P. A. Hancock & N. B. T.-A. in P. Meshkati (Eds.), *Human Mental Workload* (Vol. 52, pp. 139–183). North-Holland. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383–400. <https://www.jstor.org/stable/40604617>
- Hensel, P. G., & Kacprzak, A. (2020). Job overload, organizational commitment, and motivation as antecedents of cyberloafing: evidence from employee monitoring software. *European Management Review*, 17(4), 931–942. <https://doi.org/10.1111/emre.12407>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-014-0403-8>

- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 12(5). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756>
- Hu, Y., Chen, Y., & Ye, M. (2023). Eager to belong: Social cyberloafing as a coping response to workplace ostracism. *Current Psychology*, 42(4), 3372–3381. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-021-01690-y>
- Huma, Z., Hussain, S., Thurasamy, R., & Malik, M. I. (2017). Determinants of cyberloafing: a comparative study of a public and private sector organization. *Internet Research*, 27(1), 97–117. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2014-0317>
- Huo, W., Yuan, X., Xie, J., & Deng, Y. (2023). Work-related use of information and communication technologies after-hours (W ICTs) and workplace cheating behavior: A chained mediation model. *Advances in Education, Humanities and Social Science Research*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.56028/aehtsr.4.1.42.2023>
- Jeong, Y., Jung, H., & Lee, J. (2020). Cyberslacking or smart work: Smartphone usage log-analysis focused on app-switching behavior in work and leisure conditions. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 36(1), 15–30. <https://doi.org/10.1080/10447318.2019.1597574>
- J-Ho, S. C., Gan, P. L., & Ramayah, T. (2017). A review of the theories in cyberloafing studies. *Advanced Science Letters*, 23(9), 9174–9176. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.10049>
- Juniar, R., & Ariyanto, A. (2024). The Influence of Workload and Work Stress Mediated by Burnout on Cyberloafing Behavior in the Pharmaceutical Industry's R&D Department. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1). <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.426>
- 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 & Social Science*, 12(1). <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.426>
- Kara, N., & Köse, S. (2018). Determination of Elementary Students' Level of Knowledge about Greenhouse Effect. *Measurement*, 123, 115–124. <https://doi.org/10.1016/j.measurement.2018.03.054>
- Kim, S., & Christensen, A. L. (2017). The dark and bright sides of personal use of technology at work: A job demands–resources model. *Human Resource Development Review*, 16(4), 425–447. <https://doi.org/10.1177/153448431772>
- Kim, S. J., & Byrne, S. (2011a). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271–2283. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.07.006>
- Kim, S. J., & Byrne, S. (2011b). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271–2283. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.07.006>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Koay, K. Y., & Lai, C. H. Y. (2023). Workplace ostracism and cyberloafing: a social cognitive perspective. *Management Research Review*, 46(12), 1769–1782. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2022-0490>
- Koay, K. Y., Soh, P. C.-H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025–1038. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2016-0252>
- Lee, H. J., Probst, T. M., Bazzoli, A., & Lee, S. (2022). Technology advancements and employees' qualitative job insecurity in the Republic of Korea: Does training help? Employer-provided vs. self-paid training. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14368. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114368>
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497–518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>
- Lim, V. K. G. (2002a). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G. (2002b). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005a). 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>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005b). 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>
- Lowry, P. B., Moody, G. D., & Gaskin, J. (2015). Proposing the Control-Reaction Compliance Model (CRCM) to Explain Employee Responses to Information Security Stressors. *Information Systems Journal*, 25(6), 507–537. <https://doi.org/10.1111/isj.12083>

- Luqman, A., Masood, A., Shahzad, F., Imran Rasheed, M., & Weng, Q. (2020). Enterprise social media and cyber-slacking: an integrated perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 36(15), 1426–1436. <https://doi.org/10.1080/10447318.2020.1752475>
- MacPhee, M., Dahinten, V. S., & Havaei, F. (2017). The impact of heavy perceived nurse workloads on patient and nurse outcomes. *Administrative Sciences*, 7(1), 7. <https://doi.org/10.3390/admsci7010007>
- Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R., & Palmer, N. F. (2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54. <https://doi.org/10.1037/apl0000254>
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64–72. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Novia, K., Bakri, A., Komariah, E. D., & Situngkir, R. (2023). The Relationship Of Workload To Employee Stress Levels In PT. Wahyu Pradana Binamulia Makassar: Workload To Employee Stress. *Indonesian Journal of Health Sciences Research and Development (Ijhsrd)*, 5(1), 6–12. <https://doi.org/10.36566/ijhsrd/Vol5.Iss1/137>
- Novianti, K. R., & Roz, K. (2023b). Cyberloafing behavior: the determinant factors related to work stress and workload in the banking sector. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 378. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.378>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*, 3rd ed., McGraw-Hill, New York, NY.
- Olofsson, A. D., Fransson, G., & Lindberg, J. O. (2020). A study of the use of digital technology and its conditions with a view to understanding what ‘adequate digital competence’ may mean in a national policy initiative. *Educational Studies*, 46(6), 727–743. <https://doi.org/10.1080/03055698.2019.1651694>
- Paramitha, D., & Rahyuda, A. (2023). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Wangaya Saat Covid-19. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(3), 375–385. <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i03.p02>
- Rajput, M. K. N., & Parimal, B. S. (2020). Organizational justice as a predictor of cyberloafing: a survey research. *GAP Indian Journal*, 1(1), 44–49. <https://doi.org/10.47968/8177>
- Ristiawansyah, M. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Produktivitas di Indonesia*. Nusa Putra University. <http://repository.nusaputra.ac.id/id/eprint/782>
- Roberts, C. J., Pärn, E. A., Edwards, D. J., & Aigbavboa, C. (2018). Digitalising asset management: concomitant benefits and persistent challenges. *International Journal of Building Pathology and Adaptation*, 36(2), 152–173. <https://doi.org/10.1108/IJBPA-09-2017-0036>
- Rosilawati, W., & Azizi, M. H. (2024). Mediating Effect of Job Satisfaction on Work Stress to Cyberloafing in Islamic Business Ethics Perspective (Study on Generation Z Employees in Bandar Lampung). *KnE Social Sciences*, 416–438. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i16.16261>
- Saedpanah, K., Ghasemi, M., Akbari, H., Adibzadeh, A., & Akbari, H. (2022). Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling. *European Journal of Translational Myology*, 33(1), 10909. <https://doi.org/10.1109/ICELTICS.2017.8253278>
- Saidin, S. S., Iskandar, Y. H. P., & Dahlan, N. (2017). The impact of cyberloafing towards Malaysia employees’ productivity: A conceptual framework. 2017 *International Conference on Electrical Engineering and Informatics (ICELTICS)*, 216–220. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2115>
- Sani, M. P., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2115>
- Sao, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). *Cyberloafing : Effects on Employee Job Performance and Behavior*. 5, 1509–1515. <https://doi.org/10.35940/ijrte.E4832.018520>
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020a). Explaining Cyberloafing Behavior: The Role of General Strain Theory. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 10(2), 148–156. <https://doi.org/10.35940/ijrte.E4832.018520>
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020b). Explaining Cyberloafing Behavior: The Role of General Strain Theory. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 10(2), 148–156. <https://doi.org/10.30741/wiga.v10i2.596>
- Tsai, H.-Y. (2023). Do you feel like being proactive day? How daily cyberloafing influences creativity and proactive behavior: the moderating roles of work environment. *Computers in Human Behavior*, 138, 107470. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107470>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Urbaczewski, A., & Jessup, L. M. (2003). Web browser, what’s that secret you’re keeping? *Business Horizons*, 46(5), 25. <https://doi.org/10.1145/502269.50230>

- Venkatraman, S., MK Cheung, C., Lee, Z. W. Y., D. Davis, F., & Venkatesh, V. (2018). The “darth” side of technology use: An inductively derived typology of cyberdeviance. *Journal of Management Information Systems*, 35(4), 1060–1091. <https://doi.org/10.1080/07421222.2018.1523531>
- Whitty, M. T. (2004). Should Filtering Software be utilised in the Workplace? Australian Employees’ Attitudes towards Internet usage and Surveillance of the Internet in the Workplace. *Surveillance & Society*, 2(1). <https://doi.org/10.24908/ss.v2i1.3326>
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56–64. <https://doi.org/10.24908/ss.v2i1.3326>
- Wu, J., Song, M., Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., Jiang, H., Guo, S., & Zhang, W. (2023). Why cyberloafing can be socially learned in the workplace: the role of employees’ perceived certainty of formal and informal sanctions. *Information Technology & People*, 36(4), 1603–1625. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>
- Yenita, Y., & Rahmadi, A. (2024). The Impact Of Work Stress On Cyberloafing Behaviour In Travel Company Employee’s Post Covid-19 Pandemic With Self-Control As Mediating Role. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i3.1749-1757>
- Zhang, N., Liu, X., Li, J., & Xu, Z. (2023). The spillover effect of after-hours electronic communication on nurses’ cyberloafing: the mediating role of psychological contract breach. *BMC Nursing*, 22(1), 335. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01525-0>
- Zhang, Y., Liu, Y., Zhang, J., Akhtar, M. N., & Wang, Y. (2025). How and when negative workplace gossip influences service sabotage behavior? A study among hotel frontline employees in China. *Chinese Management Studies*, 19(1), 99–115. <https://doi.org/10.1108/CMS-02-2023-0086>
- Zhou, B., Li, Y., Hai, M., Wang, W., & Niu, B. (2021). Challenge-hindrane stressors and cyberloafing: A perspective of resource conservation versus resource acquisition. *Current Psychology*, 1–10. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01505-0>