

## **APAKAH BENAR PERILAKU *CYBERLOAFING* AKIBAT BEBAN KERJA DAN STRES KERJA YANG BERLEBIHAN?**

**Ikhsan Pangestuari<sup>1</sup>**

(ikhsanpangestuari16@gmail.com)

**Subur Karyatun<sup>2</sup>**

(subur.karyatun@civitas.unas.ac.id)

**Rillo Permana Sultoni<sup>3</sup>**

(rillorillo05@gmail.com)

**Eko Tama Putra Saratian<sup>4</sup>**

(eko.tama@mercubuana.ac.id)

**Tegar Nurul Hidayat<sup>5</sup>**

(tegarnurulhidayat20@gmail.com)

**Mochamad Soelton<sup>\*6</sup>**

(soelton@mercubuana.ac.id)

<sup>13456</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perilaku *cyberloafing* yang dimediasi stres dan beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan populasi dari lima kelompok yang diizinkan oleh Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia untuk menjadi sampel penelitian. Sebanyak 60 karyawan dipergunakan. Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang didasarkan pada persyaratan tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei, dan alat penelitian adalah kuesioner. Partial Least Square digunakan untuk menganalisis data. Studi ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, tetapi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. *Burnout* dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan *cyberloafing*. Beban kerja memengaruhi *cyberloafing* baik secara langsung maupun melalui *Burnout* sebagai variabel mediasi.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Stres Kerja, Cyberloafing, Burnout*

### **Abstract**

*In order to ascertain the effect of Burnout-mediated cyberloafing behavior on employee performance, this study will examine workload and work stress. The five divisions of the Ministry of Youth and Sports of the Republic of Indonesia that were permitted to serve as research samples made up the study's population. There were sixty employees in the sample. Purposive sampling, or the practice of acquiring samples that meet specific requirements, is the sampling approach employed in this study. A questionnaire serves as the study instrument in this survey-based data collection method. techniques for partial least squares data processing. This study demonstrates that cyberloafing behavior is significantly influenced by workload behavior. The practice of cyberloafing is not significantly impacted by job stress. Burnout is significantly impacted by workload. Burnout is significantly impacted by work stress. Cyberloafing is significantly impacted by Burnout. Both directly and indirectly, through Burnout as a mediating variable, workload affects cyberloafing. Burnout acts as a mediator variable between work stress and cyberloafing.*

**Keyword:** *Workload, Work Stress, Cyberloafing, Burnout*

## PENDAHULUAN

Perusahaan sangat memperhatikan penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan. Salah satu manfaat awal penggunaan internet perusahaan adalah untuk mempermudah pekerjaan karyawan dan dapat mempersingkat waktu mereka untuk menyelesaikan tugas. Namun, fasilitas yang ditawarkan oleh perusahaan untuk mempermudah pekerjaan juga dapat berdampak negatif pada perusahaan. Karena fasilitas perusahaan yang memudahkan akses internet, karyawan cenderung menggunakan internet secara tidak sadar (Soelton et al., 2022). *Cyberloafing* adalah kegiatan yang sia-sia dan dapat mengungkap rahasia bisnis. *Cyberloafing* dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien, membuat perusahaan tidak kompetitif. *Cyberloafing* juga dapat menyebabkan masalah keamanan sistem informasi dan fungsi umum seperti lambatnya bandwidth, terkena virus komputer, dan penundaan tugas. (Ozler & Polat, 2012).

Kecepatan teknologi tidak dapat dibendung; peran yang semakin penting dari teknologi menuntut internet untuk mempermudah kehidupan manusia. Semua aktivitas manusia terhubung ke internet, termasuk aktivitas sosial dan kebutuhan primer. Menurut data, dari 7,676 juta orang di seluruh dunia, jumlah pengguna internet di dunia mencapai 4,39 juta pada tahun 2019 (Kemp, 2019). Jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 171,17 juta orang pada tahun 2018, atau 64,8% dari total penduduk (Franedy, 2019). Data menunjukkan bahwa lebih dari setengah penduduk Indonesia memiliki akses internet. Dengan adanya internet, orang dapat lebih mudah berkomunikasi dan mendapatkan informasi.

Dengan perkembangan dunia bisnis, hadirnya internet diperlukan; dianggap bermanfaat untuk proses operasional dan manajemen. Dalam dunia bisnis, peran internet sangat penting karena dapat membantu perusahaan mengurangi biaya, mempersingkat siklus waktu produk, dan layanan dengan lebih efisien. (Rohman et al., 2022; Rohman et al., 2023; Anandarajan et al., 2001). Jadi, banyak bisnis menggunakan jasa internet untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Namun, penggunaan internet juga memiliki efek negatif bagi bisnis, salah satunya adalah perilaku penyalahgunaan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi atau yang lainnya yang dikenal sebagai *cyberloafing*. Perilaku penyalahgunaan internet juga dikenal dengan beberapa istilah, seperti *cyberslacking*, penyalahgunaan internet di tempat kerja, dan sebagainya (Mahendra & Tefa, 2022).

Karena beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja harus menjadi salah satu elemen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Analisis beban kerja, juga dikenal sebagai "analisis beban kerja", adalah teknik yang digunakan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja. Analisis beban kerja menentukan jumlah karyawan dan jenis karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Juhnisa & Fitria, 2020). Beban kerja adalah suatu kondisi di mana tenaga kerja diberi sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja juga dapat dibedakan menjadi beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang terjadi ketika tenaga kerja diberi sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam

waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yang terjadi ketika tenaga kerja merasa tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang mereka miliki (Firstian & Warsindah, 2022; Nugrahati & Soelton, 2018; Saratian 2020; Sze, 2019). Dalam pengertian lain, beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana kemampuan seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Definisi ini dapat didasarkan pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, batasan waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas tersebut, dan pandangan subjektif karyawan tentang pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Wijaya & Wibawa, 2020; Soelton et al., 2019; Ramli et al., 2019).

Tanggung jawab peran adalah salah satu bentuk stres kerja yang dialami oleh banyak karyawan generasi milenial saat mereka memulai karir mereka. Tekanan ini terkait dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka sebagai bagian dari sebuah organisasi (Suhartono et al., 2021). Deadlines yang dekat menyebabkan tekanan kerja ini. Namun, perubahan persyaratan sering terjadi. Kedua, tuntutan interpersonal menyebabkan stres kerja ini, serta tekanan yang diberikan oleh rekan kerja lain (Saratian et al., 2020; Nanda et al., 2020; Kara, 2022).

Penelitian Sudiro et al., (2023); Soelton et al., (2022), menyimpulkan *Burnout* bagian kondisi karyawan tidak lagi dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi mereka saat melakukan pekerjaan mereka. Ada tiga cara untuk mengukur kelelahan: kelelahan, yang ditunjukkan dengan kelelahan yang berkepanjangan dari segi fisik, mental, dan emosional; sinisme, yang ditunjukkan dengan sikap sinis dan kecenderungan untuk menjauh dari lingkungan kerja; dan ketidakefektifan, yang ditunjukkan dengan perasaan tidak berdaya dan perasaan bahwa setiap tugas yang diberikan terasa berat. *Burnout* dapat menyebabkan ketidakseimbangan psikologis dan fisik. Kemampuan seseorang untuk mengatasi stres menentukan bagaimana respons mereka terhadap stres. Penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, biaya asuransi kesehatan yang lebih tinggi, dan penurunan kualitas dan efisiensi kerja, serta penurunan keinginan untuk berganti pekerjaan dan tingkat kinerja yang lebih rendah dikenal sebagai *Burnout*, sangat memengaruhi kinerja karyawan dan dapat menyebabkan kemunduran jika tidak segera diperbaiki (Durak & Saritepeci, 2018; Nurhasanah et al., 2021; Satrio & Survival, 2014; Purnawanti & Triastity, 2017).

## TELAAH LITERATUR

### *Cyberloafing*

Menurut Blanchard dan Henle (2019) *Cyberloafing* adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan di internet untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka, seperti mengakses situs sosial (Facebook, Instagram, Twitter), membaca berita, mengirim dan menerima email pribadi, bermain game online, belanja online, dan sebagainya. Perilaku *cyberloafing* dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan. *Cyberloafing* dibagi menjadi dua tingkatan. Jenis *cyberloafing*

minor terjadi ketika karyawan terlibat dalam berbagai perilaku penggunaan internet secara umum yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka. *Cyberloafing* kecil mencakup menggunakan email atau mengunjungi situs web hiburan. *Cyberloafing* serius adalah jenis *cyberloafing* di mana karyawan terlibat dalam berbagai perilaku penggunaan internet yang lebih berbahaya yang melanggar standar perusahaan dan berpotensi ilegal.

### **Beban Kerja**

Penelitian Nanda et al., (2019), Beban kerja adalah perbedaan antara kebutuhan pekerjaan dan kemampuan pekerja. Munandar berpendapat bahwa beban kerja adalah kondisi kerja dengan gambaran pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Meski begitu, menurut Soelton et al., (2020) setiap tugas yang diberikan harus sesuai atau seimbang dengan kemampuan fisik seseorang. Ada enam indikator yang harus diperhatikan: tuntutan fisik, yang mencakup jumlah aktivitas fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, tuntutan mental, yang mencakup jumlah aktivitas mental dan perseptual yang diperlukan untuk melihat, mengingat, dan mencari, dan tuntutan temporal, yang mencakup jumlah tekanan terkait waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

### **Stres Kerja**

Menurut Sze (2019), bahwa stres kerja adalah kondisi fisik dan mental yang disebabkan oleh tekanan lingkungan, seperti ketersediaan sumber daya yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan atau tuntutan individu. Dalam penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa ada hubungan antara stresor kerja dan ketegangan, khususnya hubungan antara hambatan organisasi dan tindakan yang tidak produktif di tempat kerja. Pekerja terdorong untuk melakukan perilaku *cyberloafing* saat sumber daya mereka habis. Stres adalah pengalaman yang umum bagi setiap orang di seluruh dunia. Tuntutan tugas, struktur organisasi, dan sikap pemimpin adalah dimensi dan indikator stres kerja.

### **Burnout**

Menurut Syamsu et al., 2019, bahwa karyawan mengalami stres psikologis akibat kelelahan fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan mereka, yang sering menyebabkan mereka merasa lelah dengan pekerjaan mereka, yang banyak mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran, dan menyebabkan karyawan merasa tidak bahagia dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. *Burnout* adalah sindrom yang dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Karena mereka merasa terbebani dengan kondisi organisasi mereka sendiri, karyawan yang tertekan pasti akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Tiga tanda kemalasan adalah kelelahan emosional, yang menyebabkan perasaan jenuh dan lelah dalam bekerja; depersonalisasi, yang menyebabkan perasaan sinis dan tidak berperasaan terhadap orang

lain; dan penurunan prestasi pribadi, yang biasanya ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, atau bahkan kehidupan.

### Hipotesis

H1 Beban kerja berpengaruh terhadap *Cyberloafing*

H2 Stres Kerja berpengaruh terhadap *Cyberloafing*

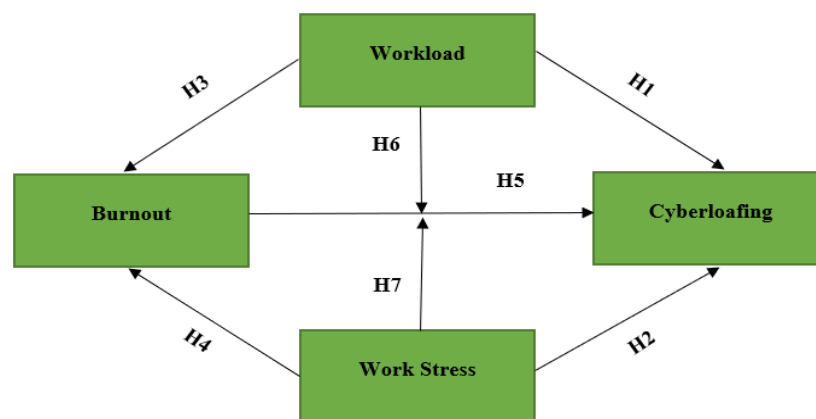
H3 Beban kerja berpengaruh terhadap *Burnout*

H4 Stres Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*

H5 *Burnout* berpengaruh terhadap *Cyberloafing*

H6 *Burnout* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku *Cyberloafing*

H7 *Burnout* mampu memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap perilaku *Cyberloafing*



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### METODE PENELITIAN

Untuk memulai, penelitian dimulai dengan menemukan masalah di tempat penelitian, membuat rumusan masalah, dan mengembangkan teori dasar untuk membangun landasan untuk setiap variabel. Oleh karena itu, pengambilan sampel purposive, yang berarti pengambilan sampel berdasarkan persyaratan tertentu, digunakan sebagai metode pengambilan sampel dalam penelitian ini. Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia menerima sampel penelitian dari lima bidang yang memenuhi kriteria tersebut. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan metode kuesioner menggunakan metodologi SEM (Partial Least Square). Penelitian ini melibatkan 60 pegawai tetap dari Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia, termasuk staf akuntansi, HR, keuangan, logistik, dan pembelian.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui kuesioner online dengan skala likert. Item untuk setiap variabel (independen mediasi dan variabel dependen) diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Soelton et al., 2022; Nurjanah et al, 2022; Nanda et al, 2020; Saratian et al., 2020) dengan sedikit modifikasi.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum kuesioner digunakan. Structural Equation Modeling (SEM) diterapkan pada wawasan ekonometrik dan psikometrik dalam studi ilmu sosial karena dapat menguji model aditif dan divalidasi secara teoritis

(Haenlein & Kaplan, 2004; Statsoft, 2013). Selanjutnya PLS-SEM (Partial Least Square Structural Equation Modelling) adalah metode analisis data yang didasarkan pada Covariance Approach SEM (CB-SEM) dan Partial Least Square-SEM (PLS-SEM), yang memiliki kekuatan dan kelemahan, terutama dalam hal statistik asumsi dan kecocokan yang dihasilkan. CB-SEM memiliki beberapa keterbatasan dan hanya mengikuti kriteria tertentu, 1) sampel harus besar, 2) data harus berdistribusi normal, 3) indikator konstruk harus reflektif dan 4) faktor pemicu (error) yang disebabkan oleh ketidakmampuan program untuk memberikan hasil karena model tidak teridentifikasi (Reinartz. et al., 2009; Sarstedt & Hwang, 2020). Oleh karena itu, keterbatasan ini dapat diatasi dengan Partial Least Square-SEM (PLS-SEM), pengembangan model hubungan sebab akibat yang kompleks dengan variabel laten. Selain itu, kuat atau kebal terhadap statistik statistik multivariat yang secara bersamaan menangani beberapa respon dan variabel penjelas (Ramzan & Khan, 2010).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sebagian besar responden kami adalah perempuan (53,5%). Kemudian 41,7% menyandang gelar sarjana, 36,7% berusia antara 25 hingga 32 tahun, dan 30,0% bekerja selama 1 hingga 3 tahun. Informasi disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Pria = 28 (46,7%)	18-25 = 14 (23.3%)	Sekolah Menengah Atas = 11 (18,3%)	<1 = 11 (18,3%)
2	Wanita = 32 (53,3%)	25 – 32 = 22 (36.7%)	Diploma = 14 (23,3%)	1 – 3 = 18 (30,0%)
3		32 – 39 = 20 (33,3%)	S1 = 25 (41,7%)	3 – 5 = 15 (25,0%)
4		>39 = 4 (6,7%)	Lainnya = 10 (16,7%)	>5 = 16 (26,7%)

Sumber : hasil pengolahan data

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Jika skor AVE lebih dari 0,50, maka variabel tersebut valid. Jika skor Cronbach Alpha lebih dari 0,70, maka variabel tersebut reliabel (Ghozali & Latan., 2015). Tabel 2 menunjukkan bahwa skor Job insecurity, beban kerja, stres kerja, dan *cyberloafing* adalah 0,524, 0,707, 0,773 dan 0,565 atau lebih dari 0,5. Artinya setiap variabel dalam penelitian ini valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa skor Alpha Cronbach untuk Workload, Work Stress, *Burnout*, *Cyberloafing* adalah 0,886, 0,915, 0,911, dan 0,866 atau lebih dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel (Ghozali & Latan., 2015). Selain itu, skor reliabilitas gabungan untuk Workload, Job Stress, *Burnout*, dan *Cyberloafing* adalah 0,916, 0,932, 0,929, dan 0,909, atau lebih dari 0,7. Dengan demikian, setiap variabel dapat dipercaya (Ghozali & Latan., 2015).Tabel 2 menunjukkan kategori

hubungan. Skor R-square adalah 0,67, 0,363 dan 0,19 yang menunjukkan model kuat, sedang dan lemah (Ghozali & Latan., 2015).Dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* dan *Burnout* 0.838 dan 0.841 ditarik dengan kuat.

**Tabel 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	rho A	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)	R-2
Beban Kerja	0,886	0,888	0,916	0,687	-
Stress Kerja	0,915	0,919	0,932	0,664	-
<i>Burnout</i>	0,911	0,912	0,929	0,652	0,841
<i>Cyberloafing</i>	0,866	0,868	0,909	0,714	0,838

Sumber : hasil pengolahan data

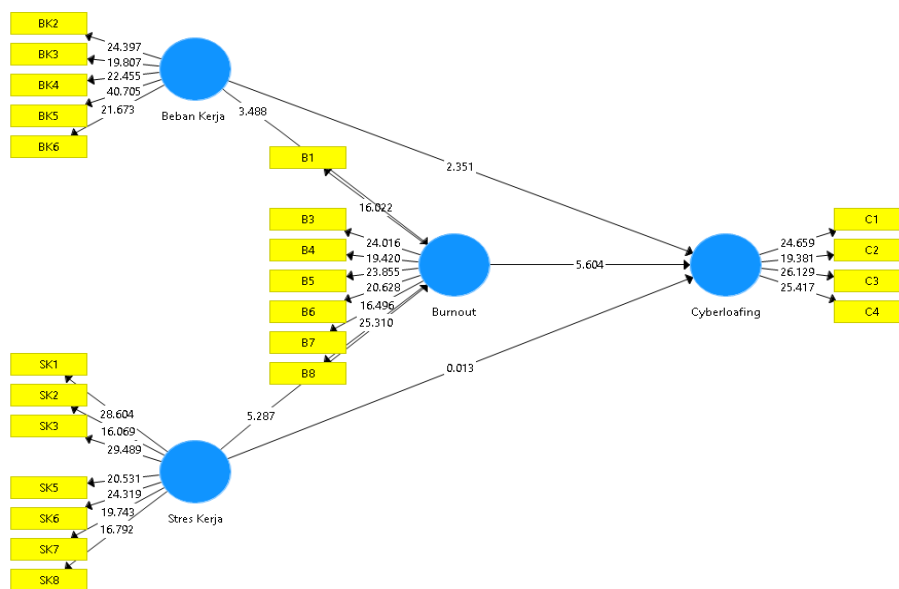
Dalam model struktural, nilai estimasi hubungan jalur harus signifikan. Nilai signifikansi hipotesis ini dapat diperoleh melalui prosedur bootstrapping. Nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algoritma laporan bootstrapping dapat dilihat. T-tabel dapat dilihat untuk menentukan signifikan atau tidaknya, dengan alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian, T-tabel dibandingkan dengan T-hitung, atau statistik T.

**Tabel 3. Pengujian Pengaruh Langsung dan Uji Mediasi**

Deskripsi	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
Beban Kerja → <i>Cyberloafing</i>	0.239	0.102	2.351	0,019	Positif – Signifikan
Stres Kerja → <i>Cyberloafing</i>	-0.002	0.145	0.013	0.990	Negatif – Tidak Signifikan
Beban Kerja → <i>Burnout</i>	0.374	0.107	3.488	0.001	Positif – Signifikan
Stres Kerja → <i>Burnout</i>	0.573	0.108	5.287	0.000	Positif – Signifikan
<i>Burnout</i> → <i>Cyberloafing</i>	0.701	0.125	5.604	0.000	Positif – Signifikan
<b>Mediating</b>					
Beban Kerja → <i>Burnout</i> → <i>Cyberloafing</i>	0.262	0.088	2.970	0.003	Mediasi Parsial

Deskripsi	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
Stres Kerja → <i>Burnout</i> → <i>Cyberloafing</i>	0.402	0.107	3.770	0.000	Full Mediasi

Sumber : hasil pengolahan data



Sumber: Output PLS

Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping

### Hasil Pembahasan

#### Pengaruh Beban kerja terhadap *Cyberloafing*

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, ditemukan bahwa nilai T-statistic sebesar 2.351, nilai original sample sebesar 0.239, dan nilai P-nilai sebesar 0.019. Nilai T-tabel lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan nilai P-nilai kurang dari 0.05. Hasil menunjukkan bahwa *cyberloafing* berdampak positif dan signifikan pada karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik. Hal ini berarti jika para karyawan terdapat mengalami beban kerja yang berlebih dalam lingkup internal dan eksternal maka tingkat melakukan tindakan *Cyberloafing* akan semakin besar dilakukan oleh para karyawannya. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebih cenderung akan menggunakan internet untuk keuntungan pribadi misalnya dalam bentuk virtual bermalas-malasan. Perilaku ini menghabiskan



waktu dan tenaga karyawan yang seharusnya dihabiskan untuk masalah organisasi yang tidak relevan. *Cyberloafing* dapat mengganggu jaringan komputer organisasi juga, terkait dengan pekerjaan, seperti melakukan browsing dan email di tempat kerja selama jam kerja, yang dapat mengurangi produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Shuaibi et al., 2015; Karyatun et al., 2023; Aulia et al., 2023)) yang menemukan Beban kerja memiliki pengaruh terhadap *Cyberloafing*.

### **Pengaruh Stres kerja terhadap *Cyberloafing***

Menurut uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai T-statistic sebesar 0.013, nilai original sample sebesar -0.002, dan nilai P sebesar 0.990. Nilai T-tabel kurang dari 1.96, nilai original sample negatif, dan nilai P lebih dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada stres kerja yang signifikan terhadap *cyberloafing* pada pekerja Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya *cyberloafing* tidak di pengaruhi oleh adanya stress kerja. Hal ini dikarenakan stres kerja mengacu pada fisik dan gangguan mental psikologis yang terjadi pada stres lingkungan, seperti sumber daya yang tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan atau kebutuhan karyawan, dan karyawan diperusahaan ini lebih memilih untuk keluar ruangan atau pergi ke *cafeteria* untuk melampiaskan stres kerja yang mereka alami. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Aulia et al., 2023; Kurniawati et al., 2019) yang menemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*, hal ini terjadi karena karyawan mampu mengendalikan stress yang dialami.

### **Pengaruh Beban kerja terhadap *Burnout***

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai T-statistic sebesar 3.488, nilai original sample sebesar 0.374, dan nilai P 0.001. Nilai T-tabel lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan nilai P kurang dari 0.05. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan pada karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Dengan jam kerja yang panjang dan banyaknya tugas yang diberikan, karyawan merasa memiliki banyak tugas yang harus dilakukan. Hal ini menyebabkan pekerja lelah. Jam kerja, jumlah orang yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipenuhi, pekerjaan rutin dan bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan pegawai dapat merupakan contoh beban kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan pekerja mengalami kelelahan, baik fisik maupun non-fisik. Akibatnya, ini akan berdampak negatif baik pada perusahaan maupun pekerja. Selain itu, pegawai yang memiliki dukungan sosial memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga tidak mungkin mereka mengalami kelelahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Karyatun et al., 2023; Juhnisa & Fitria, 2020) serta (Wijaya & Wibawa, 2020), yang menemukan bahwa Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara beban kerja dengan *Burnout* pada karyawan.

### **Pengaruh Stres kerja terhadap *Burnout***

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 5.287, nilai *original sample* sebesar 0.573, dan nilai *P Values* sebesar 0.000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Hasil penelitian di perusahaan ini membuktikan stres kerja merupakan salah satu faktor terbesar terjadinya kelelahan bekerja. Adanya tekanan pekerjaan di kantor, kurangnya perhatian dari atasan, dan kurang kondusifnya kondisi dalam perusahaan menunjukkan adanya stres kerja yang dialami oleh para karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. yang menyebabkan karyawan *over-extended* ke titik ekstrim (*Burnout*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Aulia et al., 2023; Satrio & Survival, 2014), Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap *Burnout*.

### **Pengaruh *Burnout* terhadap *Cyberloafing***

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai *T-statistic* sebesar 5.604, nilai *original sample* sebesar 0.701, dan nilai *P* 0.000. Nilai *T-tabel* lebih besar dari 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan nilai *P* kurang dari 0.05. Hasil menunjukkan bahwa kelelahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Dalam penelitian ini, klaim *cyberloafing* sebagai salah satu akibat kelelahan dibahas, serta hubungan antara kelelahan dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan. Namun, *cyberloafing* terutama dipelajari dalam bisnis lingkungan, biasanya dalam kelompok bisnis dan informasi. *Burnout* dapat dikaitkan dengan karakteristik organisasi atau situasional dan kepribadian, seperti beban kerja yang berlebihan, karakteristik pekerjaan dan peran yang tidak jelas, dan karakteristik lingkungan kerja dan pekerjaan. Sebaliknya, kelelahan dapat dikategorikan secara individu dan organisasi. Kelelahan individu dan organisasi menyebabkan kinerja kerja yang buruk. Orang yang bekerja dalam kelompok yang harus berinteraksi satu sama lain lebih cenderung kelelahan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Karyatun et al., 2023; Aulia et al., 2023; Durak & Saritepeci, 2018) yang menemukan bahwa *Burnout* berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Cyberloafing* melalui *Burnout***

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai *T-statistic* sebesar 2.970, nilai *original sample* sebesar 0.262, dan nilai *P*-nilai 0.003. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai tabel *T* sebesar 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan nilai *P*-nilai kurang dari 0.05. Hasil menunjukkan bahwa kelelahan dapat memediasi dampak beban kerja terhadap *cyberloafing* pada karyawan Kementerian

Pemuda dan Olahraga Republik I Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan bekerja dapat menjembatani antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing* karyawan. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Karyatun et al., 2023; Aulia et al., 2023; Melati et al., 2015) yang menemukan bahwa *Burnout* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing*.

### **Pengaruh Stres kerja terhadap *Cyberloafing* melalui *Burnout***

Menurut uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai T-statistic sebesar 3.770, nilai original sample sebesar 0.402, dan nilai P 0.000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai tabel T sebesar 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan nilai P kurang dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa kelelahan mampu memediasi efek stres kerja yang disebabkan oleh *cyberloafing* pada pekerja Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik I. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres di tempat kerja cenderung mengalami kelelahan bekerja dan melakukan perilaku *cyberloafing*, seperti menggunakan handphone dan akses internet di kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Hasil ini mendukung penelitian (Karyatun et al., 2023; Aulia et al., 2023; Cipta, 2019) yang menemukan bahwa *Burnout* mampu memediasi pengaruh Stres kerja terhadap *Cyberloafing*.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berdampak positif signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Ini berarti bahwa semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh karyawan, semakin banyak *cyberloafing* yang dilakukan oleh mereka. Namun, stres kerja tidak berdampak signifikan terhadap *cyberloafing* pada individu yang bekerja di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Ini berarti bahwa jika karyawan mengalami stres kerja yang berlebihan, mereka akan lebih lelah dalam bekerja. Kelelahan memiliki efek positif signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia, karena apabila karyawan mengalami tingkat kelelahan yang tinggi, mereka akan melakukan perilaku *cyberloafing*. Kelelahan juga dapat memediasi dampak beban kerja terhadap *cyberloafing*.

Penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama perlu dikaji kembali karena nilai r-square yang belum maksimal dan responden dapat diperluas dengan pemilihan sampel berdasarkan jabatan di beberapa divisi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Shuaibi, M. S. I., Subramaniam, C., (2021). Does Consideration of Future Consequences Moderator the Relationship Between Role Stressors and *Cyberloafing*: *World Bulletin of Management and Law (WBML)*, 5, 74–83. <https://scholarexpress.net/index.php/wbml/article/view/379%0Ahttps://scholarexpress.net/index.php/wbml/article/download/379/371>
- Aladwan, M. A., Muala, I. Al, & Salleh, H. S. (2021). *Cyberloafing* as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment.

- Management Science Letters*, 11, 1013–1022.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
- Alimah, S., & Swasti, K. G. (2018). Gambaran *Burnout* pada mahasiswa keperawatan di purwokerto. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 11(2), 130-141
- Asal Aghaz & Alireza Sheikh. (2016). *Cyberloafing* and job *Burnout*: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51-60. DOI.org/10.1016/j.chb.2016.03.069
- APJII. (2019). Hasil Survei Penetrasi dan Perilaku Pengguna Internet Indonesia 2017. In Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia.
- Blanchard, Anita L. Blanchard, & Christine A. Henle. (2008). *Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control*. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. DOI:10.1016/j.chb.2007.03.008
- Cheah Chew Sze (2019). International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering, Vol 09, No.02 DOI:10.35940/ijitee.A9176.119119
- Christina Maslach & Michael P. Leiter. (2009). *Early predictors of job Burnout and engagement*. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498. DOI.org/10.1037/0021-9010.93.3.498
- Christine A. Henle, Gary Kohut, & Rosemary Booth. (2009). *Designing electronic use policies to enhance employee perceptions of fairness and to reduce cyberloafing: An empirical test of justice theory*. *Computers in Human Behavior*, 25(4), 902–910. DOI:10.1016/j.chb.2009.03.005
- Christina Maslach, Michael P. Leiter, Susan E.Jackson. (2012). Making a significant difference with *Burnout* interventions: researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 296e300. DOI: 10.1002/job.784
- Du Bois, K., Sterkens, P., Lippens, L., Baert, S., Derous, E.(2023). Beyond the Hype: (How) Are Work Regimes Associated with Job *Burnout*? *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2023, 20, 3331. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043331>
- Fani Herdiati, M., Dewi Prahastuti Sujoso, A., & Ismi Hartanti, R. (2016). Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* di Universitas Jember (The Impact of Work Stressors and Organizational Sanctions Perception on *Cyberloafing* Behavior in Jember University). *Pustaka Kesehatan*, 3(1), 179–185.
- Firstian, W. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Justice, Abusive Supervision, Dan Job Stress Terhadap *Cyberloafing* Pada Karyawan PT Mandiri (Persero) Tbk Area Jakarta Sudirman Muhammad. *Metrik Serial Humaniora Dan Sains*, 3(1), 53–59
- Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. In Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana: Vol. 23 (2)* (Issue 1470, p. 1494).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gökçearsan, Ş., Uluyol, Ç., & Şahin, S. (2018). Smartphone addiction, *cyberloafing*, stress and social support among university students: A path analysis. *Children and Youth Services Review*, 91, 47-54.
- Haenlein, M., & Kaplan, A. M. (2004). A beginner's guide to partial least squares analysis. *Understanding Statistics*, 3(4), 283–297. [https://doi.org/10.1207/s15328031us0304\\_4](https://doi.org/10.1207/s15328031us0304_4)

- Hensel, P. G., & Kacprzak, A. (2020). Job Overload, Organizational Commitment, and Motivation as Antecedents of *Cyberloafing*: Evidence from Employee Monitoring Software. *European Management Review*, 0, 931–942. <https://doi.org/10.1111/emre.12407>
- Isil Utsta Kara, B. C. K. (2022). The Moderating Role Of Work Stress In The Effect Of Autocratic Leadership On *Cyberloafing* Behavior: A Study In Hotel Businesses. *Gastroia: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 6(1), 1–17. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- 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*
- Lorenzo Avanzi, Franco Fraccaroli, Luciana Castelli, Jenny Marcionetti, Alberto Crescentini, Cristian Balducci, Rolf van Dick. (2017). How to mobilize social support against workload and *Burnout*: The role of organizational identification. *Journal Teaching and Teacher Education*, 69, 154–167. DOI.org/10.1016/j.tate.2017.10.001
- Majeed, N., Ramayah, T., Mustamil, N., Nazri, M., & Jamshed, S. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Modeling emotional intelligence as mediator. *Management & Marketing*, 12(4), 571–590. <https://doi.org/10.1515/mmcks-2017-0034>
- Mahendra, M. A., & Tefa, G. (2022). Studi Fenomenologi Perilaku *Cyberloafing* PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2509>
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*, Jossey-Bass, San Francisco, CA
- 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
- Nydia, N., & Pareke, F. J. (2019). Dinamika Peran Dan *Cyberloafing*. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 138–146. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Insight/article/view/8897>
- Purnomo, A. D., & Rosnah, R. (2017). Pengaruh Loan to Deposit Ratio (LDR) dan Current Ratio (CR) Terhadap Return On Asset (ROA) pada Perusahaan Bank Umum Milik Pemerintah Yang Terdaftar di (BEI). *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*, 5(1), 29–38.
- Putri, S. A. (2020). Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement pada Karyawan Bank Bukopin Jember [*Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*]. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/98893>
- Ramzan, S., & Khan, I. M. (2010). Dimension reduction and remedy of multicollinearity using latent variable regression methods. *World Applied Science Journal*, 8(4), 404–410
- Reinartz, W., Haenlein, M., & Henseler, J. (2009). *An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variance-based SEM*. *International Journal of Research in Marketing*, 26(4), 332–344. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2009.08.001>

- Rohman, F., Noermijati, N., Soelton, M., & Mugiono, M. (2022). Model altruism in improving organizational performance in social welfare institutions ministry of social affairs of the republic of Indonesia. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2151678. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2151678>
- Sarstedt, M., & Hwang, H. (2020). Advances in composite-based structural equation modeling. In *Behaviormetrika* (Vol. 47, Issue 1, pp. 213–217). Springer. <https://doi.org/10.1007/s41237-020-00105-9>.
- Saratian, E. T. P., Soelton, M., Ali, A. J., Arief, H., Saragih, L., & Risfi, F. (2019). The Implication Of Work Load In The Work Place That May Provoke Work Stress.
- Statsoft, I. N. C. (2013). STATISTICA (data analysis software system), ver. 12. Tulsa, OK, USA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung
- Suhartono, F., Wetik, S., & Pondaag, F. (2021). Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout* Syndrome di Masa Pandemi Covid-19 pada Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 4(4), 693-702.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Syamsudin, N. (2017). The effect of commitments and organization transformational leadership on teacher organizational citizenship behaviour. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.79>
- Usama Najam, Sadia Ishaque, Sumiya Shoukat, M. Hayat Awan & Nabeel Younus Ansari | (2018) Interactive effect of CCM between the relationship of workplace bullying, *Burnout*, and turnover intentions, *Cogent Business & Management*, 5:1,1422233. DOI: 10.1080/23311975.2017.1422233
- Vivien K. G. LIM. (2002). The IT way of loafing on the job: *Cyberloafing*, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. DOI: 10.1002/job.161
- Vivien K. G. LIM, & Don Jiaqing CHEN. (2012). *Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353. DOI.org/10.1080/01449290903353054
- Yildiz-Durak, H., Seferoglu, S. S. & Sen, N. (2020). Some personal and professional variables as identifiers of teachers' lifelong learning tendencies and professional *Burnout*. *Cypriot Journal of Educational Science*. 15(2), 259–270. [doi.org/10.18844/cjes.v15i2.3797](https://doi.org/10.18844/cjes.v15i2.3797)