Peran Stres Kerja terhadap Cyberloafing Karyawan Milenial

Angelita Sukardi¹, Rita Markus Idulfilastr²

^{1,2} Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara

e-mail: angelita.705200092@stu.untar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi peran stress kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Generasi Milenial, dengan fokus pada aspek-aspek psikologis yang terlibat. Dalam konteks psikologi, stress kerja diidentifikasi sebagai faktor utama yang dapat memicu respons psikologis seperti perasaan kecemasan, gangguan konsentrasi, dan perubahan persepsi terhadap pekerjaan. Dampak stres yang dihasilkan melibatkan pengaruh negatif pada kesejahteraan mental, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Karakteristik psikologis Generasi Milenial turut memoderasi hubungan antara stress kerja dan *Cyberloafing*, menyoroti kompleksitas interaksi ini. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan untuk memahami dinamika psikologis di lingkungan kerja kontemporer, dengan harapan dapat membantu merancang strategi sumber daya manusia yang lebih efektif untuk Generasi Milenial.

Kata kunci: Stress Kerja, *Cyberloafing*, Generasi Milenial

Abstract

This research explores the role of stress kerja on Cyberloafing behavior in Millennial Generation employees, focusing on the psychological aspects involved. In the context of psychology, stress kerja is identified as a major factor that can trigger psychological responses such as feelings of anxiety, impaired concentration, and changes in perception of work. The resulting impact of stress involves negative influences on mental well-being, low levels of job satisfaction, and imbalance between work and personal life. Millennials' psychological characteristics moderated the relationship between stress kerja and Cyberloafing, highlighting the complexity of this interaction. Based on these findings, psychological solutions such as self-awareness development, time management, relaxation techniques, and stress management training are proposed as approaches that can help address the stress of Cyberloafing and improve employees' psychological well-being. This research makes a significant contribution to understanding the psychological dynamics in contemporary work environments, in the hope that it can help design more effective human resource management strategies for the Millennial Generation.

Keywords : *Stress kerja, Cyberloafing, Millennial Generation*

PENDAHULUAN

Berdampingan dengan era yang semakin maju, kecanggihan teknologi terus meningkat mengikuti perkembangan zaman. Perkembangan teknologi yang tidak kunjung berhenti, membuat teknologi terus beradaptasi sesuai kebutuhan pengguna (Ardilasari & Firmanto, 2017). Penggunaan internet telah menghasilkan perubahan baik di berbagai aspek kehidupan, dimana segala informasi mampu diakses tanpa batasan usia, pekerjaan, atau pendidikan (Mirza et al., 2019). Efeknya, teknologi menjadi kebutuhan utama di tengah masyarakat dunia, termasuk Indonesia sebagai negara urutan ke-7 sebagai pengguna sosial media terbanyak di Asia Tenggara menurut Kemp (dalam Mirza et al., 2019). Masyarakat Indonesia memanfaatkan teknologi dengan mengadaptasi internet ke dalam dunia

professional agar karyawan dapat berkomunikasi dan mengembangkan diri demi kemajuan organisasi (Rahma & Wijono, 2023).

Menurut survey Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2023, hasilnya menunjukkan bahwa pengguna internet di Indonesia mencapai total hingga 215,63 juta pengguna, yaitu sekitar 78,19 persen dari total populasi Indonesia yang mencapai jumlah 275,77 juta jiwa. Survey tersebut menunjukkan bahwa penggunaan internet di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 1,17 persen dari survei periode sebelumnya. Survei Lembaga APJII lain yang serupa mengenai internet dilakukan tahun 2016, data memperlihatkan jumlah pengguna internet didominasi oleh karyawan/ pekerja dengan total 82,2 juta pengguna. Kebutuhan besar terhadap internet membuat karyawan tidak terlepas dari penggunaan teknologi dalam pekerjaannya sehari-hari.

Guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, perusahaan memberikan fasilitas teknologi berupa laptop atau komputer beserta internet untuk setiap karyawan di kantor. Menurut Nisaurrahmadani (dalam Mirza et al., 2019) fasilitas dari perusahaan diharapkan dapat mendukung kelancaran proses pekerjaan agar selesai sesuai target, serta meningkatkan kreatifitas karyawan dalam berkarier. Jika fasilitas digunakan dengan tepat tentunya akan mempercepat penyelesaian pekerjaan, menambah ide-ide baru, serta menghemat waktu dan biaya atas bantuan aplikasi yang diadaptasi sesuai kebutuhan pengguna.

Disamping manfaat yang didapatkan dari kemajuan teknologi, perusahaan dapat dirugikan apabila penggunaan internet disalahgunakan oleh karyawan menurut Spector et al. (dalam Azizah & Setyawati, 2019). Dengan adanya teknologi internet, karyawan dapat dengan mudah melalaikan tugas dan kewajibannya di organisasi (Adhana & Herwanto, 2021). Blanchard dan Henle (2008) mengatakan jika karyawan menggunakan internet yang difasilitasi perusahaan untuk kepentingan pribadi saat jam bekerja dinamakan *cyberloafing*.

Cyberloafing dapat terjadi di hampir seluruh organisasi, mengingat hampir seluruh karyawan memiliki akses yang mudah untuk melakukan hal tersebut melalui perangkat teknologi dari perusahaan maupun milik pribadi (Rahma & Wijono, 2023). Penyalahgunaan teknologi seperti aktivitas *cyberloafing* dapat dilakukan semua generasi, termasuk karyawan milenial yang berkaitan erat dengan perkembangan teknologi (Lestari & Hatta, 2022). Dalam penelitiannya, Chavan et al. (2022) mengatakan bahwa generasi milenial merupakan generasi yang menggunakan internet untuk mempelajari segala informasi baru, termasuk solusi untuk permasalahan yang mereka hadapi di dalam pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan peningkatan penggunaan teknologi digital karena generasi milenial memasuki dunia kerja dengan pemahaman teknologi yang lebih baik, kreatif, dan indormatif dibandingkan generasi sebelumnya.

Menurut Sheikh et al. (dalam Kusumawati & Franksiska (2018), *cyberloafing* merupakan aktivitas karyawan yang menggunakan internet untuk mengeksplorasi atau mengakses situs hiburan diluar pekerjaan di tempat kerja. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa selain memakai komputer atau fasilitas dari perusahaan, karyawan dapat dikatakan melakukan *cyberloafing* apabila memakai gadget dan smartphone pribadi untuk hiburan di luar pekerjaan saat jam kerja (Hartijasti & Fathonah, 2014). Sama dengan pendapat dari Bozbayindir serta Rajah dan Lim yang dikutip dalam Nurhidayah dan Wahyanti (2021) *cyberloafing* termasuk perilaku menyimpang apabila karyawan menggunakan berbagai jenis perangkat teknologi baik dari kantor maupun pribadi untuk aktivitas hiburan diluar urusan pekerjaan.

Hal tersebut sejalan dengan Askew et al. (2019) yang berpendapat bahwa aktivitas *cyberloafing* tidak hanya dilakukan melalui komputer saja, melainkan dapat diakses melalui smartphone, gadget, tablet, maupun laptop pribadi milik karyawan. Askew et al. (2019) menyebutkan bentuk-bentuk kegiatan *cyberloafing* yang biasa dilakukan oleh karyawan yaitu browsing situs-situs hiburan, update status di sosial media, menonton video Youtube, bermain video games, serta membuka dan membalas email yang tidak berhubungan dengan urusan di dalam kantor.

Lim (dalam Mirza et al. (2019) berpendapat jika karyawan mengakses internet selama 50 menit sampai 1 jam lebih hanya untuk hal diluar kepentingan kerja, maka karyawan tersebut melakukan *cyberloafing*. Pada kenyataannya, survei APJII yang dikutip dalam (Lestari & Hatta (2022) menyatakan bahwa sebanyak 87.5% pekerja di Indonesia menghabiskan waktu jam kerja untuk mengakses sosial media, belanja online, ataupun membuka berita online. Waktu yang dihabiskan rata-rata karyawan Indonesia untuk mengakses internet diluar pekerjaan diperkirakan hingga satu jam per harinya (Hasanah & Herwanto, 2022).

Perilaku *cyberloafing* memang berimbas negatif terhadap instansi dan hasil kerja karyawan. Kerugian biaya dan tertundanya pekerjaan tentu menjadi tanggungan perusahaan akibat karyawan yang korupsi waktu kerja untuk browsing situs hiburan. Penggunaan internet yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas perusahaan, justru digunakan oleh para pegawai untuk kesenangan pribadi (Astri & Zahreni, 2019). Namun di sisi lain, mudahnya akses untuk mencari hiburan yang dibutuhkan justru menjadi salah satu strategi karyawan untuk mengatasi kejenuhan dan menghilangkan stress kerja (Azizah & Setyawati, 2019).

Cyberloafing memungkinkan karyawan mengurangi emosi negatif akibat stress kerja. Pernyataan tersebut didukung penelitian Vitak et al. (dalam Moffan & Handoyo, 2020) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* berdampak positif untuk menghilangkan rasa bosan, kelelahan atau stress, sumber kreativitas, sarana hiburan dan rekreasi, serta meningkatkan kesejahteraan karena membuat karyawan senang. Aghaz dan Sheikh (2016) juga berpendapat bahwa individu melakukan *cyberloafing* sebagai salah satu cara untuk memulihkan diri dari stress.

Menurut Kurniawati et al. (2023) stres tidak dapat dihindari karena menjadi bagian dari kehidupan manusia sebagai respon atas lingkungan yang menantang. Stres muncul saat individu merasa terancam akibat tekanan yang berasal dari lingkungan sekitarnya, salah satunya organisasi atau perusahaan. Stres kerja sering terjadi pada karyawan akibat bekerja dengan kondisi lingkungan yang kurang baik (Tewal et al., 2017). Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi perubahan emosional dan terganggunya cara seseorang berpikir atau berperilaku saat berada dibawah tekanan (Nurhayati & Dongoran, 2022).

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan respon dari aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku karyawan terhadap tuntutan untuk bekerja diluar kemampuannya. Karyawan yang mengalami stress dalam jangka waktu panjang akan menunjukkan respon seperti rasa bosan, kelelahan mental dan fisik, kepenatan, burnout, suasana jiwa depresi, dan kurang bersemangat (Kaswan, 2015). Di dalam buku yang ditulis oleh (Sadya, 2022) stress kerja menghasilkan efek negatif terhadap aspek psikologis dan kognitif. Perubahan pada aspek kognitif ditandai dengan ketidakmampuan untuk membuat keputusan, menurunnya konsentrasi, kurang fokus dan perhatian, serta gangguan mental. Sedangkan pada aspek psikologis, efeknya dapat berupa peningkatan tekanan darah, kecemasan, tegang, detak jantung yang meningkat, serta penyakit lain yang membahayakan.

Stres merupakan kondisi yang umum dialami setiap orang sebagai respon dari ketidakcocokan kemampuan individu dengan tuntutan tugas (Leonardi & Astuti, 2023). Stres kerja menjadi masalah dalam dunia profesional akibat beban pekerjaan yang membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya (Yunardi & Ie, 2023). Berdasarkan data survey Gallup yang dilansir dalam (Sadya, 2022) Indonesia berada pada urutan ke sembilan di Asia Tenggara sebagai negara yang pegawainya merasa stres di tempat kerja, yaitu sebanyak 20%.

Work stress menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan masalah tersebut harus diperhatikan perusahaan. Bagi perusahaan, sumber daya manusia menjadi aset penting untuk membantu jalannya bisnis (Prisillya & Turangan, 2020). Demi mencapai kesuksesan dan keuntungan, perusahaan harus memiliki SDM yang terampil, memiliki kinerja baik dan terampil dalam menghadapi persaingan (Christover & Ie, 2021). Alasan tersebut menjadi pengingat bahwa diperlukan pemberdayaan karyawan secara terstruktur agar dapat mencapai perusahaan yang memiliki efektifitas dan efisiensi yang

tinggi. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk, maka produktivitas perusahaan terimbas dan akibatnya dapat merugikan perusahaan (Novianti & Roz, 2023).

Tekanan akibat banyaknya tugas dengan waktu terbatas sering dialami oleh karyawan generasi milenial dan akibatnya banyak generasi milenial yang mengalami stres kerja. Individu yang lahir dalam rentang waktu antara tahun 1980 sampai 2000 digolongkan menjadi generasi milenial, dimana generasi tersebut berkembang berdampingan dengan dunia digital (Nurhidayah & Wahyanti, 2021). Generasi milenial disebut sebagai generasi yang lebih mengejar peluang untuk mengembangkan karir sehingga dapat dengan mudah berpindah perusahaan. Sebuah studi Mental Health Foundation (MHF) yang dikutip dalam Nurhidayah dan Wahyanti (2021) ditemukan bahwa pekerja generasi milenial mengalami stres akibat pekerjaan melebihi level stres pekerja generasi lainnya. Akibatnya, karyawan generasi milenial yang mengalami stres kerja cenderung mengatasinya dengan melakukan *cyberloafing*.

Selain karena tuntutan pekerjaan, faktor lain seperti kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, ekspektasi pekerjaan yang tidak realistis, tidak mendapatkan fasilitas yang cukup untuk mendukung pekerjaan dan masalah hubungan interpersonal dengan supervisor ataupun rekan kerja menjadi penyebab stres kerja (Nurhidayah & Wahyanti, 2021). Akibat faktor-faktor tersebut, karyawan yang mengalami work stress membuat mereka bermalas-malasan di kantor. Jika stres kerja tidak ditangani, produktivitas perusahaan akan terimbas akibat penurunan kinerja karyawan, tingkat kehadiran atau absen, serta turnover karyawan.

Sebelumnya sudah ada beberapa penelitian yang meneliti mengenai variabel stress kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Kusumawati dan Franksiska (2018), memperlihatkan tidak adanya korelasi stress kerja dan *cyberloafing*, yang berarti bahwa karyawan yang mengalami stress kerja tidak selalu melakukan *cyberloafing* sebagai strategi untuk mengatasi stres. Hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan dari partisipan penelitian yang didominasi oleh generasi yang lebih tua yaitu generasi X, dimana generasi tersebut lebih profesional dalam pekerjaannya dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas. Atas alasan tersebut, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai variabel stress kerja dan perilaku *cyberloafing* dengan target generasi milenial, yaitu generasi yang lebih sering menggunakan internet dalam kesehariannya.

Berbeda dengan hasil penelitian di atas, Sen et al. (2016) melakukan penelitian terkait work stress dengan perilaku *cyberloafing*. Hasilnya menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat disebabkan karena adanya stress kerja. Penelitian tersebut membuktikan bahwa ketika stress kerja meningkat, maka *cyberloafing* pun meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Moffan dan Handoyo (2020), karyawan yang mengalami stress kerja dapat menjadi pemicu munculnya perilaku *cyberloafing*. Selain itu Kurniawati et al. (2023) juga menyebutkan bahwa faktor lain seperti role conflict dan role overload yang merupakan dimensi dari work stress menjadi faktor terjadinya *cyberloafing*.

Walaupun banyak penelitian terdahulu dengan pembahasan korelasi antara stress kerja dan perilaku *cyberloafing*, namun penelitian tidak mengelompokkan subjek penelitian ke dalam kriteria generasi. Berdasarkan keterbasan dan perbedaan hasil antara beberapa penelitian sebelumnya menjadi alasan mengapa penulis memutuskan untuk meneliti peran work stress terhadap perilaku *cyberloafing* dengan subjek yang dikategorikan ke generasi milenial. Adanya perbedaan hasil penelitian yang bertentangan di atas, peneliti bertujuan untuk meneliti kembali untuk melihat bentuk stress kerja yang dialami generasi milenial, dan apakah stress kerja pada karyawan generasi milenial berperan pada munculnya perilaku *cyberloafing*.

Stres kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam konteks ini, perilaku *Cyberloafing* muncul sebagai fenomena yang semakin diperhatikan, terutama di kalangan karyawan Generasi Milenial. *Cyberloafing* mengacu pada perilaku menghabiskan waktu kerja dengan aktivitas yang tidak terkait pekerjaan melalui perangkat teknologi, seperti internet atau media sosial.

Peran stress kerja dalam mempengaruhi perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Generasi Milenial menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Stress kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, atau konflik pekerjaan-pribadi,

dan dapat memberikan kontribusi pada perilaku *Cyberloafing* sebagai mekanisme koping yang tidak produktif.

Dengan memahami hubungan antara stress kerja dan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Generasi Milenial, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pemahaman kita tentang dampak stres kerja terhadap produktivitas dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

METODE

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, yaitu pemilihan populasi secara tidak acak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik convenience sampling, dimana peneliti membuat batasan kriteria tertentu seperti demografi, umur, ataupun jenis pekerjaan untuk dijadikan sampel penelitian. Penelitian dimulai dari penulisan bab I sampai dengan bab III yang berisikan penjelasan mengenai teori variabel yang akan diteliti. Setelah penulisan disusun secara sistematis, peneliti menentukan alat ukur yang akan dipakai untuk mengukur masing-masing variabel. Setelah alat ukur disusun, peneliti menentukan kriteria sampel yang akan digunakan sesuai dengan topik penelitian. Kemudian peneliti akan membuat kuesioner berupa g-form yang berisikan pertanyaan-pertanyaan dengan dimensi variabel masing-masing alat ukur. Jika Google Form sudah selesai dibuat, peneliti akan membagikannya kepada responden secara online melalui platform yang digunakan karyawan untuk berinteraksi seperti LinkedIn, WhatsApp, dan sebagainya.

Pengisian kuesioner ditargetkan kepada partisipan dengan kriteria yang dibutuhkan dan setuju untuk mengisi kuesioner. Sebelum melakukan pengisian, partisipan akan diarahkan untuk membaca dan menyetujui informed consent terlebih dahulu yang tertera pada halaman awal form. Kemudian partisipan akan diarahkan untuk mengisi data diri seperti nama/ inisial, usia, level jabatan, dan lama bekerja. Setelah mengisi data diri, kemudian responden akan mengisi total 34 pertanyaan yang dibagi menjadi 2 bagian. Respon dari partisipan kemudian akan tersimpan pada aplikasi Google Form. Jika data yang terkumpul sudah mencapai jumlah target yang dibutuhkan, data akan diolah menggunakan software SPSS. Terakhir, data yang sudah diuji dan diolah akan dianalisis sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang disampaikan. Hasil data yang didapat nantinya akan digunakan sebagai acuan untuk bagian akhir penelitian yaitu hasil dan diskusi serta kesimpulan.

Data yang terkumpul akan diolah terlebih dahulu menggunakan software SPSS. Pengolahan data dilakukan melalui analisis deskriptif variabel, uji korelasi untuk mengukur hubungan antar variabel, kemudian uji asumsi klasik regresi (regresi linear), serta uji hipotesis. Kemudian ada dilakukan uji tambahan untuk melihat perbedaan pada setiap partisipan "laki-laki dan perempuan" apakah berhubungan terhadap variabel penelitian atau tidak.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan milenial dengan rentang kelahiran tahun 1980-2000. Jumlah responden yang dipakai yaitu sebanyak 126 responden. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik convenience sampling. Penelitian ini menggunakan teknik korelasional yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variable stres kerja dengan variable cyberloafing. Alat ukur stres kerja yang digunakan yaitu *cyberloafing scale* oleh Lim dan Teo (2005) dengan total 12 butir yang mengukur 2 dimensi, yaitu browsing activities dan emailing activities. Kemudian stress kerja diukur menggunakan the new job stress scale yang dikembangkan oleh Shukla dan Srivastava (2016) dengan total 22 butir yang mengukur 5 dimensi, yaitu time stress, anxiety stress, role expectation conflict, co-worker support, dan work-life balance.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran partisipan dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Partisipan penelitian berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 62 laki-laki dengan presentase 49.2% dan 64 perempuan dengan presentase sebesar 50.8%. Kemudian gambaran partisipan berdasarkan usia terbagi menjadi menjadi dua kategori, yaitu 23-33

tahun dengan total 113 partisipan (89.7%) dan usia 34-43 tahun yang terdiri dari 13 orang (10.3%). Sedangkan ambaran partisipan berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu partisipan yang bekerja selama 1-5 tahun, 6-10 tahun, serta diatas 10 tahun. Partisipan yang bekerja selama 1-5 tahun mendominasi dengan total 85 orang (67.5%), lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 29 orang (23%) dan sisanya sebanyak 12 orang (9.5%) merupakan karyawan yang bekerja sudah lebih 10 tahun. Gambaran partisipan selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Partisipan

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	62	49.2
	Perempuan	64	50.8
Usia	23-33 tahun	113	89.7
	34-43 tahun	13	10.3
Lama Bekerja	1-5 tahun	85	67.5
	6-10 tahun	29	23.0
	>10 tahun	12	9.5

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independent memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini diuji dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Tabel 2 memberikan hasil uji normalitas untuk 126 data responden. Nilai p-value yang diperoleh adalah 0.054. Jika nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05, maka data dianggap mengikuti distribusi normal. Nilai p-value adalah $0.054 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0.054	Distribusi normal

Uji Korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dimensi stres kerja dan variabel *cyberloafing*. Karena data terdistribusi normal, maka uji korelasi dilakukan menggunakan korelasi *Pearson*. Hasil uji menunjukkan nilai korelasi antara dimensi *time stress* dan *cyberloafing* yaitu $r = 0.264$, $p = 0.003$ ($p < 0.01$). Nilai ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara dimensi *time stress* dan *cyberloafing*, artinya semakin tinggi tingkat *time stress* maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*. Hasil uji korelasi antara dimensi *anxiety stress* dengan *cyberloafing* yaitu $r = 0.295$, $p = 0.001$ ($p < 0.01$) yang menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara *cyberloafing* dengan dimensi *anxiety stress*, artinya semakin tinggi tingkat *anxiety stress* maka semakin tinggi juga kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*. Hasil korelasi antara dimensi *role expectation conflict* dengan *cyberloafing* yaitu $r = 0.369$, $p = 0.000$ ($p < 0.01$).

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara dimensi *role expectation conflict* dengan *cyberloafing*, yang artinya semakin tinggi tingkat *role expectation conflict* akan semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*. Uji korelasi dimensi *co-worker support* dengan *cyberloafing* menunjukkan bahwa $r = 0.191$, $p = 0.032$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *cyberloafing* dengan dimensi *co-worker support*, namun terdapat faktor lain yang mempengaruhi korelasi antara *cyberloafing* dan dimensi *co-worker support*. Korelasi yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *co-worker support*, semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*.

Kemudian uji korelasi antara *cyberloafing* dan dimensi *work-life balance* menunjukkan $r = 0.408$, $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *cyberloafing* dengan dimensi *work-life balance*, artinya semakin tinggi tingkat

work-life balance maka akan semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*. Hasil uji korelasi dilampirkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Pearson

No	Variabel	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
1.	Dimensi Time Stress	13.61	3.649	1					
2.	Dimensi Anxiety Stress	16.10	5.045	.809**	1				
3.	Dimensi Role Expectation Conflict	15.48	5.365	.677**	.783**	1			
4.	Dimensi Co-Worker Support	14.93	3.238	-.227*	-.286**	-.330**	1		
5.	Dimensi Work-Life Balance	14.25	2.683	-.012	.078	.120	.418**	1	
6.	<i>Cyberloafing</i>	32.37	12.663	.264**	.295**	.369**	.191*	.408**	1

Sumber: SPSS IBM Statistics 24

Tujuan uji linearitas adalah untuk menguji apakah hubungan antara dua variabel dalam suatu analisis statistik atau model regresi adalah hubungan linear. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam regresi linear. Pengujian dengan SPSS menggunakan uji *compare means*. Hasil uji linearitas mengindikasikan tingkat signifikansi (Sig.) dari hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Dari tabel 4, diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga disimpulkan bahwa *cyberloafing* dan stres kerja memiliki hubungan linier yang signifikan. Hasil Uji Linearitas ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas antar Variabel

Variabel	F	p	Keterangan
<i>Cyberloafing</i> dan Stres kerja	39.654	0.000	Linear

Uji Glejser adalah salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam analisis regresi. Peneliti melakukan uji heterokedastisitas untuk menguji apakah variabel dalam penelitian ini memiliki variansi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan uji heterokedastisitas, diperoleh nilai Sig. sebesar 0.756. Dari data tersebut diketahui bahwa nilai Sig 0.756 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser selengkapnya dapat dilihat dari tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres kerja	0.756	Tidak terjadi heterokedastisitas

Dalam penelitian ini, analisis hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana diperlukan untuk mengetahui besar pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*. Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai R^2 sebesar 0.304 yang memiliki arti bahwa stres kerja memiliki pengaruh sebesar 30.4% terhadap *cyberloafing*. Sisanya sebesar 69.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Dengan nilai koefisien korelasi $R^2 = 0.304$ dan $p = 0.000$, maka dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis penelitian yaitu H_0 ditolak. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Variabel	R	R ²	Adjusted R ²	P
Stres kerja Cyberloafing	0.552	0.304	0.275	0.000

Berdasarkan uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh dimensi variabel stres kerja terhadap *cyberloafing*, hasilnya tertera pada tabel 7. Dari tabel berikut ini, dapat dilihat bahwa dimensi *time stress* memiliki nilai $p = 0.526 > 0.05$ dan *anxiety stress* memiliki nilai $p = 0.905 > 0.05$, artinya dimensi *time stress* dan *anxiety stress* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Sedangkan dimensi *role expectation conflict* ($p = 0.006 < 0.05$), dimensi *co-worker support* ($p = 0.028 < 0.05$), dan dimensi *work-life balance* ($p = 0.002 < 0.05$) memiliki pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Hasilnya diuraikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Hubungan Dimensi Stres Kerja dengan <i>Cyberloafing</i>	Sig.	Keterangan
<i>Time Stress</i> → <i>Cyberloafing</i>	.526	Pengaruh Tidak Signifikan
<i>Anxiety Stress</i> → <i>Cyberloafing</i>	.905	Pengaruh Tidak Signifikan
<i>Role Expectation Conflict</i> → <i>Cyberloafing</i>	.006	Pengaruh Signifikan
<i>Co-Worker Support</i> → <i>Cyberloafing</i>	.028	Pengaruh Signifikan
<i>Work-Life Balance</i> → <i>Cyberloafing</i>	.002	Pengaruh Signifikan

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja memiliki peranan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan generasi milenial. Hasil menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif yang signifikan antara stres kerja dengan *cyberloafing*. Artinya ketika tingkat stres kerja karyawan milenial tinggi, maka perilaku *cyberloafing* karyawan untuk menggunakan situs pribadi di tempat kerja pun meningkat. Begitupun sebaliknya, jika karyawan milenial tidak merasakan stres kerja yang tinggi, maka kegiatan *cyberloafing* yang dilakukan karyawan pun rendah.

Herdiati et al. (2015) menyatakan bahwa sering terjadi kondisi dimana karyawan mengalami stres di tempat kerja. Akibatnya karyawan mencari kenyamanan demi mengurangi stres. Stres kerja dialami saat seseorang berada di dalam kondisi yang mengalami tekanan berlebih untuk menyelesaikan tugas dengan kurang sumber daya dan melebihi batas kemampuan individu (Pandey, 2020). Saat dalam kondisi stres, karyawan cenderung meninggalkan pekerjaannya dan mengalihkan aktivitas untuk mencari hiburan di internet, sehingga penggunaan situs pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan menjadi tujuan karyawan untuk mengurasi stres.

Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sen et al. (2016). Hasil penelitian tersebut menemukan adanya korelasi positif antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan stres yang tinggi akibat pekerjaan, karyawan cenderung mencari hiburan saat jam kerja seperti membuka sosial media atau situs hiburan lainnya menggunakan fasilitas perusahaan ataupun individu untuk mengatasi stres (Hasanah & Herwanto, 2022)

Suryadi dan Hoeron (2023) berpendapat bahwa stres kerja merupakan faktor terjadinya *cyberloafing* dimana karyawan melakukan penyimpangan penggunaan internet karena menganggap aktivitas tersebut sebagai cara positif yang dapat mengurangi stres. Hasil penelitian lain yang dilakukan (Satria, 2022) mendukung pernyataan tersebut, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing*.

Secara keseluruhan, penelitian ini berjalan dengan baik dan hasilnya memiliki pernyataan yang dapat didukung dari hasil penelitian sebelumnya. Walaupun hasilnya memiliki persamaan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu, penelitian ini masih memiliki

banyak kekurangan dan keterbatasan. Keterbatasan yang terjadi dalam penelitian ini adalah kategori partisipan yang masih terlalu beragam, dimana data tersebut kurang dapat menggambarkan karakteristik suatu profesi atau perusahaan tertentu.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stress kerja secara signifikan berperan terhadap perilaku *cyberloafing*. Dari hasil pengujian yang dilakukan untuk mengetahui besar peranan antar variabel, ditemukan bahwa stres kerja secara keseluruhan berperan sebesar 30.4% terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan milenial di tempat kerja. Namun berdasarkan hasil uji t, variabel time stress ($\text{Sig.} = 0.526 > 0.05$) dan anxiety stress ($\text{Sig.} = 0.905 > 0.05$) menunjukkan bahwa kedua dimensi tersebut berpengaruh tidak signifikan. Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah agar dapat memperbarui penelitian dengan variabel tambahan atau variabel yang lebih baru. Penelitian berikutnya juga dapat menargetkan partisipan dengan kategori yang lebih beragam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan tulus, kami ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada para responden yang telah bersedia berpartisipasi, memberikan data yang berharga, dan berbagi pengalaman mereka terkait peran stress kerja dan perilaku *Cyberloafing* di lingkungan kerja Generasi Milenial. Keberhasilan penelitian ini tidak terlepas dari dukungan dan kerjasama yang luar biasa dari mereka.

Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, teman-teman sejawat, dan semua pihak yang memberikan panduan, masukan, dan dukungan moral selama proses penelitian ini. Setiap kontribusi dan wawasan yang diberikan telah memberikan warna dan kedalaman pada hasil penelitian ini. Semua bantuan ini tidak hanya berperan dalam pengembangan pengetahuan di bidang psikologi, tetapi juga menjadi dasar untuk pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana mengelola stress kerja dan *Cyberloafing* di tempat kerja modern.

Terima kasih sekali lagi kepada semua pihak yang telah berperan dalam keberhasilan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dan membuka pintu untuk pemahaman yang lebih baik tentang dinamika psikologis di dunia kerja kontemporer.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi. (2021). Stres kerja dan Cyberloafing pada generasi Y dan Z: Peran usia dan status pernikahan sebagai boundary condition. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 461–470.
- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.069>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Astri, Y., & Zahreni, S. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku Cyberloafing pada karyawan PT X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 13(1), 16–26. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v13i1.2264>
- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2019). Cyberloafing sebagai strategi mengatasi kebosanan kerja. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 1–7. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i1.301>
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- 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>

- Chavan, M., Galperin, B. L., Ostle, A., & Behl, A. (2022). Millennial's perception on Cyberloafing: Workplace deviance or cultural norm? *Behaviour & Information Technology*, 41(13), 2860–2877. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2021.1956588>
- Christover, G., & le, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 999–1008.
- Ferils, M. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 768–778.
- Hartijasti, Y., & Fathonah, N. (2014). Cyberloafing across generation x and y in Indonesia. *Journal of Information Technology Applications & Management*, 21, 1–16.
- Hasanah, N., & Herwanto, J. (2022). Stres kerja dengan perilaku Cyberloafing pada karyawan administrasi. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 3(3), 117. <https://doi.org/10.24014/pib.v3i3.16954>
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of stress kerjaors and organizational sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383–400. <http://www.jstor.org/stable/40604617>
- Herdiati, M. F., Sujoso, An. D. P., & Hartanti, R. I. (2015). Pengaruh stresor kerja dan persepsi sanksi organisasi terhadap perilaku Cyberloafing di Universitas Jember (The impact of stress kerjaors and organizational sanctions perception on Cyberloafing behavior in Jember University). *Pustaka Kesehatan*, 3(1), 179–185.
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku generasi milenial dalam menggunakan aplikasi Go-Food. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 6(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti* (1st ed.). Alfabeta.
- Kurniawati, E. P., Rostiana, & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap Cyberloafing dengan kebosanan kerja sebagai mediator pada karyawan yang bekerja dari rumah. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 208–222. <https://doi.org/10.35760/psi.2023.v16i1.4381>
- Kusumawati, A., & Franksiska, R. (2018). Work-family conflict and Cyberloafing: The mediating role of stress kerja. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 86. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.86-93>
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan stres kerja dengan kesejahteraan psikologis guru. *Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37.
- Lestari, I. A., & Hatta, M. I. (2022). Hubungan komitmen organisasi dengan perilaku Cyberloafing pada karyawan milenial. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 128–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i3.2909>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Madiistriyatno, H., & Hadiwijaya, D. (2020). *Generasi milenial: Tantangan membangun komitmen kerja/ Bisnis dan adversity quotient (AQ)* (1st ed.). Indigo Media.
- Mirza, Thaybatan, A. R., & Santoso, H. (2019). Internet dan perilaku Cyberloafing pada karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1), 26–35.
- Moffan, Ma. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap Cyberloafing dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan di Surabaya. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64–72. <https://doi.org/http://dx.doi.org/analitika.v11i1.3401>
- Novianti, K. R., & Roz, K. (2023). Cyberloafing behavior: The determinant factors related to stress kerja and workload in the banking sector. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.378>
- Nurhayati, I. A., & Dongoran, J. (2022). Faktor – faktor penyebab stres kerja dan upaya penyelesaian stres kerja pada karyawan di PT Golden Flower saat masa pandemi

- Covid-19. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4198>
- Nurhidayah, D., & Wahyanti, C. T. (2021). Cyberloafing: Minimalizing stress kerja on millennial generations employee. *International Journal of Social Science and Business*, 5, 384–391. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4, 1–15. https://www.researchgate.net/publication/285852898_Cyberloafing_Phenomenon_in_Organizations_Determinants_and_Impacts
- Pandey, D. L. (2020). Stress kerja and employee performance: An assessment of impact of stress kerja. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(5), 124–135.
- Permatasari, H. I., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Almana*, 2(1), 87–95.
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap niat untuk berpindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 299–305.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Sadya, S. (2022, September 19). 3 dari 10 orang Asia Tenggara stres dan cemas di tempat kerja. *DataIndonesia.Id*. <https://dataindonesia.id/varia/detail/3-dari-10-orang-asia-tenggara-stres-dan-cemas-di-tempat-kerja>
- Satria, A. (2022). Pengaruh stress kerja dan work environment pada Cyberloafing pada pekerja generasi Y di Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 10(2), 52–75.
- Sen, E., Tozlu, E., Atesoglu, H., & Ali, O. (2016). The effects of stress kerja on Cyberloafing behavior in higher education institution. *Eurasian Academy Of Science Social Sciences Journal*, 523–535.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Examining the effect of emotional intelligence on socio-demographic variable and job stress among retail employees. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1201905. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1201905>
- Suryadi, S., & Hoeroni, R. (2023). Cyberloafing and employees' reactions to stress kerja, moderated by job satisfaction. *The Management Journal of Binaniaga*, 8(1), 83–90. <https://doi.org/10.33062/mjb.v8i1.31>
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. In *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Thaariq, M. F., & Indrayanti, I. (2021). The stress kerja of millennial employees reviewed from the viewpoint of organizational climate with team-member exchange as a moderator [Stres kerja karyawan milenial ditinjau dari iklim organisasi dengan team-member exchange sebagai moderator]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 36(2), 156–183. <https://doi.org/10.24123/aipj.v36i2.3053>
- Vitak, J., Waddell, J. C., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Comput. Hum. Behav.*, 27, 1751–1759. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:33073879>
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada salah satu perusahaan di bidang laboratorium farmasi. *Juara Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 80–91.