

# HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PEGAWAI DI KANTOR “X”

## (*THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND CYBERLOAFING BEHAVIOR IN EMPLOYEES AT OFFICE “X”*)

Anandra Wahyu Acha Vithana, Kamsih Astuti  
Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
[20081832@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:20081832@student.mercubuana-yogya.ac.id)  
085952910552

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor “X”. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor “X”. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* melalui metode *purposive sampling*. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 71 orang yang merupakan pegawai di Kantor “X”. Data dikumpulkan melalui skala perilaku *cyberloafing* dan skala stres kerja yang telah teruji reliabilitasnya. Teknik analisis yang digunakan adalah *Pearson Correlation* dengan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* ( $r_{xy} = 0,463$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini menandakan bahwa pegawai di Kantor “X” dengan stres kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat perilaku *cyberloafing* yang tinggi pula. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 21,5% terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor “X”.

**Kata kunci :** *Cyberloafing, Pegawai, Stres Kerja*

### ABSTRACT

*This study aims to identify the relationship between work stress and cyberloafing behavior in employees at Office “X”. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between work stress and cyberloafing behavior in employees at Office “X”. The research method used is quantitative correlational with a non-probability sampling technique through purposive sampling. Participants in this study were 71 people who are employees at Office “X”. Data were collected using a cyberloafing behavior scale and a work stress scale with proven reliability. The analysis technique used was Pearson Correlation with the results showed a significant positive relationship between work stress and cyberloafing behavior ( $r_{xy} = 0,463$ ;  $p = 0,000$ ). These findings indicate that employees at Office “X” with high work stress tend to have high levels of cyberloafing behavior. The results of the regression test show that work stress contributes 21,5% to cyberloafing behaviour in employees at Office “X”.*

*Keywords :* *Cyberloafing, Employees, Work Stress*

## PENDAHULUAN

Ilmu pengetahuan dan teknologi sudah sangat berkembang dengan begitu pesat di zaman sekarang (Ameliola & Nugraha, 2013). Saat ini internet sudah digunakan oleh manusia dalam banyak hal, seperti pada bidang kesehatan, pendidikan, perbankan, pekerjaan, sosial, dan komunikasi. Selain individu, perkembangan internet juga dirasakan dampaknya oleh perusahaan dan organisasi. Internet dapat dimanfaatkan untuk memaksimalkan kinerja serta mempercepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Lim, 2002).

Begitu juga yang dirasakan dampaknya oleh Kantor “X”. Pada penelitian ini, subjek penelitian adalah pegawai di Kantor “X”. Kantor “X” merupakan salah satu Rumah Tahanan Negara atau dapat disingkat sebagai Rutan yang ada di Indonesia. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2022, Rumah Tahanan Negara yang selanjutnya disebut Rutan adalah lembaga atau tempat yang menjalankan fungsi pelayanan terhadap tahanan, Pegawai yang bekerja di Rutan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melaksanakan tugas di bidang pemasyarakatan, yang kemudian disebut sebagai petugas pemasyarakatan. Petugas Pemasyarakatan adalah pejabat fungsional penegak hukum yang diberi wewenang berdasarkan Undang-undang

untuk melaksanakan tugas pemasyarakatan dalam sistem peradilan pidana.

Fasilitas internet di Kantor “X” oleh pegawai digunakan pada berbagai bidang, diantaranya pelaporan aktivitas rutin di dalam kantor, pelayanan kepada masyarakat, pengisian jurnal harian dan surat menyurat antar kantor melalui website, dan juga pelaksanaan rapat daring menggunakan aplikasi *Zoom* atau *Google Meet*. Disamping manfaat yang banyak tersebut, sayangnya internet juga dapat memunculkan perilaku menyimpang baru di tempat kerja. Salah satu contoh penyimpangan tersebut adalah internet fasilitas kantor digunakan untuk kepentingan pribadi yang dilakukan pada jam kerja, antara lain seperti *chatting*, bermain sosial media, berbelanja *online*, hingga mencari hiburan layaknya mendengarkan musik, menonton video, dan bermain *game online*, yang semua itu tentu bukan untuk kepentingan pekerjaan atau kantor. Perilaku itulah yang disebut sebagai *cyberloafing*.

*Cyberloafing* merupakan tingkah laku karyawan memanfaatkan internet milik kantor atau perusahaan saat jam kerja dengan sengaja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Lim & Teo, 2005). Menurut Lim dan Teo (2005), aspek *cyberloafing* dibagi menjadi dua, yaitu: (a) *Emailing activities*, adalah semua bentuk aktivitas berkaitan dengan surat

elektronik (*email*) seperti menerima, memeriksa, dan mengirim surat elektronik dalam hal kepentingan pribadi; (b) *Browsing activities*, adalah semua aktivitas menjelajahi macam-macam *website* seperti situs olahraga, media sosial, dan situs berita yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Contoh perilaku *cyberloafing* yaitu mengirim surat elektronik, *chatting* dengan orang lain, berselancar menggunakan *browser*, membuka aplikasi belanja daring, dan mengunduh sesuatu di internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya (Henle & Blanchard, 2008).

Internet diharapkan dapat mengangkat kinerja serta produktivitas sumber daya manusia yang nantinya terarah pada meningkatnya juga kinerja pada organisasi (Christo, 2023). Tersedianya internet diharapkan menjadikan organisasi dapat mengoptimalkan beban perusahaan, mengefisieni pelayanan servis dan memperpendek durasi produksi produk karena banyak perusahaan yang telah melakukan produksi maupun memberikan pelayanan kepada konsumen menggunakan internet (Sharma & Gupta, 2003).

Namun, hal tersebut tidak selaras dengan apa yang terjadi di lapangan. Penelitian yang dilakukan oleh Mirza dan Santoso (2019), ditemukan bahwa karyawan berada dalam kategori *cyberloafing* 15% tinggi, 63% sedang, dan

22% rendah. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja terlibat dalam perilaku *cyberloafing* yang dapat merugikan perusahaan. Lalu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Kaloko, Prihasari, dan Perdanakusuma (2022), narasumber sering melakukan perilaku *cyberloafing* diwaktu ketika pekerjaan sudah selesai sebesar 29,4%, menjelang jam pulang kerja sebesar 17,5%, lalu masing-masing 11,8% diwaktu saat mulai bekerja, pekerjaan sedikit, sepanjang jam kerja, hingga menjelang dan setelah jam istirahat kantor. Sisanya, 5,9% pada waktu tidak menemukan solusi ketika bekerja. Survey juga dilakukan pada penelitian Koay, Soh, & Chew (2017), menghasilkan data bahwa karyawan menggunakan jam kerjanya untuk melakukan *cyberloafing* sekitar 20 persen hingga 24 persen. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku *cyberloafing* selalu terjadi dan dilakukan oleh pegawai di masing-masing tempat bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap 10 orang pegawai di Kantor “X”, dapat disimpulkan bahwa tingkat perilaku *cyberloafing* oleh pegawai di Kantor “X” dapat dikatakan masih cukup tinggi. Fasilitas internet kantor oleh pegawai tersebut tidak difungsikan untuk kepentingan pekerjaan tetapi untuk kepentingan pribadi seperti mengakses

situs hiburan, bermain *online games*, dan berkirim pesan *online* yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Subjek melakukan kegiatan tersebut pada saat mereka memiliki waktu luang atau disela-sela dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menghindari kecurigaan dari pimpinan, aktivitas tersebut dilakukan oleh pegawai di balik meja kerja masing-masing. Hal tersebut dimaksudkan agar atasan akan mengira bahwa pegawai tersebut tetap terlihat sedang sibuk dengan pekerjaannya. Berarti pada pegawai di Kantor “X”, perilaku *cyberloafing* cukup tinggi. Terdapat permasalahan terkait perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor “X”.

Dampak dari perilaku *cyberloafing* bagi perusahaan antara lain mengakibatkan menurunnya produktivitas sebanyak 30 persen hingga 40 persen. Selain itu perilaku *cyberloafing* juga dapat memunculkan biaya operasional organisasi setiap tahun hingga 54 miliar (Herdiati, Sujoso, & Hartanti, 2015). Menurut Patmawati (2023), Selain produktifitas, *cyberloafing* juga dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, indisipliner, PHK, gangguan komunikasi, serta masalah keamanan dalam sistem informasi.

Wawancara dilakukan kepada 5 orang pegawai di Kantor “X” yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja dapat memicu pegawai dalam tinggi

rendahnya perilaku *cyberloafing*. Pegawai dengan tuntutan kerja tinggi, *deadline* pekerjaan yang mepet, ataupun tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi, dapat mengakibatkan pegawai merasakan kebosanan dan mengalami stres kerja. Sehingga dalam upaya meredakan stres kerja tersebut, pegawai memilih menggunakan internet untuk kepentingan mencari hiburan dikarenakan praktis dan mudah untuk dilakukan, serta memiliki efek yang sangat baik untuk meredakan stres kerja mereka.

Vanchapo (2020) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan emosional yang muncul akibat ketidaksesuaian beban kerja dengan keterampilan untuk menghadapi tekanan yang diterimanya. Stres kerja sering terjadi pada suatu organisasi/perusahaan, yang dirasakan hampir semua pegawai, baik pimpinan maupun pegawai nonpimpinan. Menurut Robbins (2002), terdapat tiga aspek pada stres kerja yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

Perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dirasakan pegawai. Ketika pegawai mengalami stres kerja, maka dalam perilakunya akan berusaha melakukan sesuatu hal untuk meredakan stres kerja tersebut seperti istirahat sejenak dan mencari hiburan yang mudah dilakukan. Opsi hiburan yang mudah dan murah untuk dilakukan adalah

*cyberloafing*. Disamping itu, ketersediaan akses internet dari kantor yang dapat digunakan oleh seluruh pegawai tentu mendukung kegiatan tersebut dilakukan. Henle dan Blanchard (2008) melakukan penelitian yang hasilnya adalah perilaku *cyberloafing* dapat menjadi salah satu *coping stress* pada karyawan di tempat kerja. Perilaku *cyberloafing* dipilih untuk menjadi salah satu opsi dikarenakan merupakan cara termudah dan murah untuk mendapatkan hiburan dengan tanpa meninggalkan meja kerja masing-masing. Pegawai tetap mendapatkan hiburan sembari tetap tampak bekerja di meja kerjanya ketika dilihat oleh rekan kerja ataupun pimpinan. Hasil penelitian lain dari Şen, Tozlu Ateşoğlu, dan Özdemir (2016), mengungkapkan bahwa ketika stres kerja meningkat, maka *cyberloafing* untuk aktivitas *browsing* juga meningkat. Terdapat hubungan yang positif signifikan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* untuk aktivitas *browsing* untuk hiburan di jam kerja. Jika karyawan tidak mengalami stres kerja, maka *cyberloafing* akan cenderung menurun.

Dari penjelasan di atas, tampak bahwa jika seseorang mengalami stres kerja maka akan berusaha untuk menanggulangnya. Salah satu cara menangani stres kerja adalah dengan melakukan *cyberloafing*. Dapat diasumsikan bahwa stres kerja dan perilaku

*cyberloafing* memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi tingkatan perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel Y dan stres kerja sebagai variabel X. Subjek dalam penelitian ini yaitu 71 orang pegawai Kantor “X”. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner Skala Stres Kerja oleh Egawati (2022) dan kuesioner Skala Perilaku *Cyberloafing* oleh Hasanah (2022).

Teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi *product moment pearson* untuk menguji hipotesis penelitian. Berikut adalah blueprint dari skala stres kerja dan skala perilaku *cyberloafing* yang akan digunakan dalam penelitian.

**Tabel 1. Blueprint Skala Perilaku *Cyberloafing***

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Emailing activities</i>	14, 15, 16	23	4
2.	<i>Browsing activities</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	17, 18, 19, 20, 21, 22	19
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>

**Tabel 2. Blueprint Skala Stres Kerja**

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	1, 4, 7, 13, 27	8, 21, 22, 26, 29	10
2.	Aspek Psikologis	2, 5, 9, 10, 18	14, 16, 19, 23, 25	10
3.	Aspek Perilaku	3, 6, 11, 12, 28	15, 17, 20, 24, 30	10
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas pada data variabel perilaku *cyberloafing* dalam penelitian ini menghasilkan nilai KS = 0,061 dengan signifikansi  $p=0,200$ . Hasil uji normalitas pada data variabel stres kerja dalam penelitian ini menghasilkan nilai KS= 0,054 dengan signifikansi  $p=0,200$ . Mengacu pada kaidah normalitas dapat disimpulkan bahwa variabel kebahagiaan kerja dan beban kerja memiliki sebaran data yang normal ( $p<0,05$ ).

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Variabel Stres Kerja dan Variabel Perilaku *Cyberloafing***

Variabel	Kolmogrov-Smirnov (KS-Z)	
	Statistic	Sig.
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,061	0,200
Stres Kerja	0,054	0,200

Berdasarkan uji linieritas yang sudah dilakukan, diperoleh hasil nilai  $F=0,579$  dan signifikansi ( $p$ )= 0,941. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dan variabel perilaku *cyberloafing* merupakan hubungan yang linear.

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Variabel Stres Kerja dan Variabel Perilaku *Cyberloafing***

Variabel			F	Sig.
Perilaku <i>Cyberloafing*</i>	Between	Linearity	0,579	0,941
Stres Kerja	Groups			

Uji hipotesis dilakukan setelah melakukan uji asumsi prasyarat. Setelah uji normalitas dan linearitas memenuhi kaidah yang telah ditentukan, maka uji hipotesis

yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *product moment pearson*. Berdasarkan hasil analisis *product moment pearson* yang telah dilakukan, diperoleh nilai korelasi ( $r_{xy}$ ) hipotesis = 0,463 dengan signifikansi  $p=0,000$  ( $p< 0,50$ ) yang mana menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada variabel ini diterima, yaitu ada hubungan positif antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor “X”. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pegawai di Kantor “X”, maka perilaku *cyberloafing* yang ditunjukkan cenderung semakin tinggi. Begitupun sebaliknya. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,215 yang dapat diartikan bahwa variabel beban kerja memiliki kontribusi sebesar 21,5% terhadap variabel kebahagiaan kerja, sedangkan sisanya 78,5 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada uji hipotesis menunjukkan nilai korelasi ( $r_{xy}$ ) hipotesis = 0,463 dengan signifikansi  $p < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan

oleh pegawai di Kantor “X”, maka perilaku *cyberloafing* yang ditunjukkan cenderung semakin tinggi. Sedangkan pada hasil analisis uji regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,215 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memberikan kontribusi sebesar 21,5% terhadap variabel perilaku *cyberloafing* pegawai di Kantor “X” dan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berkorelasi secara positif dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai di Kantor “X”.

## SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor “X” sebagai responden memiliki tingkat stres kerja dengan kategori sedang ke tinggi dan tingkat perilaku *cyberloafing* pada kategori sedang ke tinggi. Disarankan kepada pegawai di Kantor “X” sebagai responden penelitian ini untuk lebih adaptif lagi terhadap tingkat stres kerjanya, mampu lebih baik dalam mengelola stres kerja masing-masing agar terhindar dari perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* tentu akan memberikan dampak-dampak negatif dapat merugikan diri sendiri, individu lain, kelompok, maupun organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti dan menggali faktor lain yang dapat berpengaruh pada perilaku

*cyberloafing* pada pegawai selain factor stres kerja. Hal ini berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 21,5% terhadap perilaku *cyberloafing* dan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ameliola, S., & Nugraha, H. D. (2013). Perkembangan media informasi dan teknologi terhadap anak dalam era globalisasi. *Prosiding In International Conference On Indonesian Studies" Ethnicity And Globalization*, (pp. 362-371).
- Christo, E. F. (2023). Fenomena Cyberloafing : Penyebab Terjadinya Kinerja Organisasi. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 395-405.
- Egawati, S. (2022). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT LANCANG KUNING PEKANBARU DI MASA PANDEMI*. Pekanbaru.
- Hasanah, N. (2022). *Hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Administrasi Universitas Islam Riau*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383-400.
- Herdiati, M. F., Sujoso, A. D., & Hartanti, R. I. (2015). 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*, 179-185.
- Kaloko, W. Y. (2022). Analisis Kualitatif Perilaku Cyberloafing terhadap Pekerja di Lingkungan Kerja. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 638–648.
- Koay, K., Soh, P., & Chew, K. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 1025-1038.
- Lim, V. K. (2002). 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*, 675-694.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 1082-1093.
- Mirza, T. A., & Santoso, H. (2019). Internet dan perilaku Cyberloafing pada karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 26–35.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi (Edisi Ke-5)*. Jakarta: PT Indeks .
- Sen, E., Tozlu, E., Atesoglu, H., & A., O. (2016). The effects of stress kerja on Cyberloafing behavior in higher education institution. *Eurasian Academy Of Science Social Sciences Journal*, 523–535.
- Sharma, S., & Gupta, J. (2003). Improving Workers' Productivity and Reducing Internet Abuse. *Journal of Computer Information Systems*, 74-78.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.